Töökeskkonna ülevaade 2012

„Aitame kaasa tööelu kvaliteedi tõstmisele“

Märts 2013

Sisukord

EESTI TÖÖKESKKOND 2012. AASTAL **2**

TÖÖTERVISHOID JA TÖÖOHUTUS **5**

TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE JÄRELEVALVE 5

TÖÖÕNNETUSED 14

KUTSEHAIGUSED JA TÖÖST PÕHJUSTATUD HAIGESTUMISED 26

TÖÖSUHTED **29**

TÖÖSUHETE JÄRELEVALVE 29

TAOTLUSED TÖÖINSPEKTORI NÕUSOLEKU SAAMISEKS 33

SÕIDUKIJUHTIDE TÖÖ- JA PUHKEAJA KONTROLL 34

VÄÄRTEOMENETLUSED, TRAHVID **36**

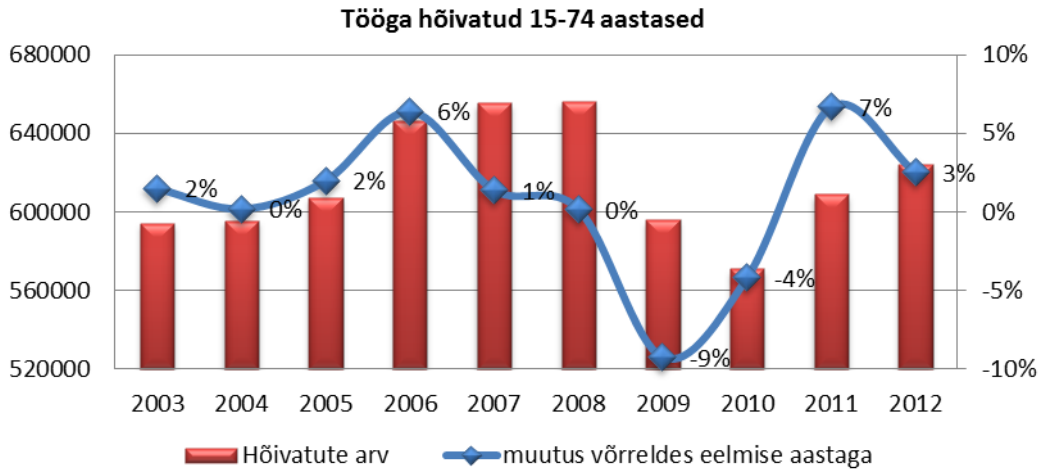
NÕUSTAMISTEGEVUS **38**

TÖÖVAIDLUSED **39**

ÜLERIIGILINE TEAVITUS- JA KOOLITUSTEGEVUS **45**

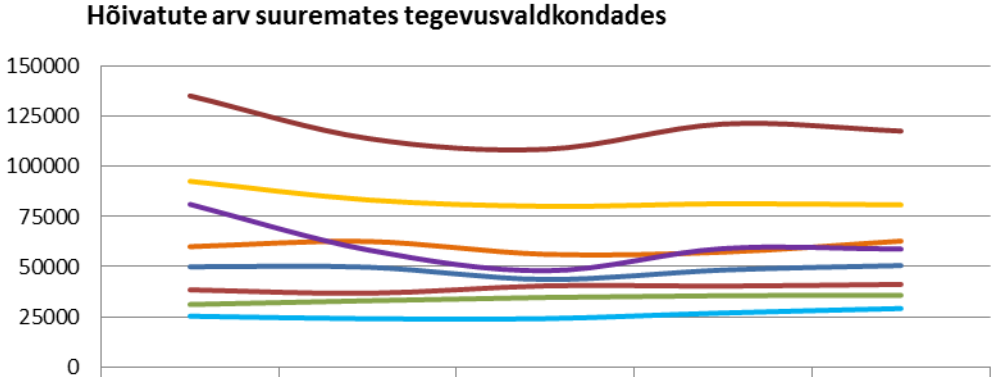
Eesti töökeskkond 2012. aastal

Töötervishoiu ja tööohutuse järelevalve valdkonna tegevust mõjutab otseselt nii tööga hõivatud inimeste kui ettevõtete arv erinevates tegevusvaldkondades. 2012. aastat iseloomustas hõivatute arvust lähtuvalt jätkuv tõusutrend. Võrreldes aastaga 2010 on tööturul tagasi 53 500 töötajat.



Joonis 1

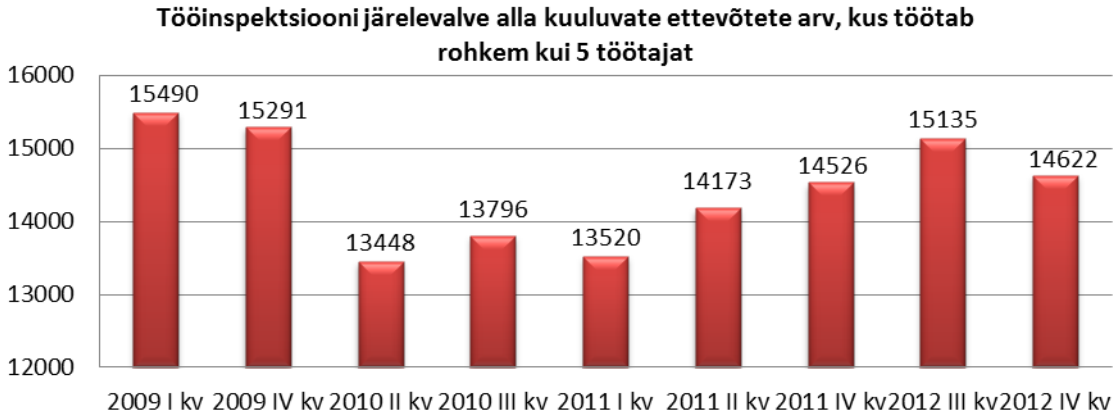
Tööga hõivatute arvu kasvu kinnitavad ka Statistikaameti andmed tegevusvaldkondade lõikes, mille alusel 15-74 aastaste hõivatute arv on võrreldes möödunud aastaga tõusnud 3% ehk ~15 000 töötaja võrra. Võrreldes 2011. aastaga suuremates tegevusalades töötajate arvus suuri muutusi toimunud ei ole, kui siis võib esile tuua töötleva tööstuse sektori, kus hõivatute arv vähenes 3500 inimese võrra ning kasvas on pigem haldus-ja abitegevuse sektor ning ka hariduse sektorisse on lisandunud 5500 töötajat.



	2008	2009	2010	2011	2012
Töötlev tööstus	135000	113800	108400	121000	117500
Kaubandus	92500	83200	80000	81300	80700
Haridus	59900	62500	56100	57200	62700
Ehitus	81000	58300	47900	59000	58700
Veondus ja laondus	49900	49700	43600	48300	50500
Avalik haldus ja riigikaitse	38400	36700	40400	40300	41100
Tervishoid	31100	33000	34600	35500	35700
Põllumajandus	25300	24000	24100	26900	29100

Joonis 2

Majanduskeskkonna paranemist näitab ka uute ettevõtete arv. Nagu näha allolevalt jooniselt oli tegutsevate ettevõtete arv kõige väiksem 2010.a II kvartalis ning positiivset tõusutrendi näeme alates 2011.a teisest kvartalist. Suurim oli rohkem kui 5 töötajaga ettevõtete arv 2012.a augustis. Detsembriks oli ettevõtete arv küll veidi vähenenud, kuid siin võib arvata, et tegemist on suveperioodil tegutsevate ettevõtetega, kes sügis-talvisel perioodil töötajaid palgal ei hoia.



Joonis 3

Lisaks hõivatute ning ettevõtete arvu muutustele jälgime töökeskkonna muutusi ka läbi töötuse/tööhõive määra muutuste, tööealise elanikkonna ning noorte töötajate osakaalu muutuse. Jälgime ka majandususaldusindeksi muutusi, mis suuremal või vähemal määral annab aimu võimalike töövaidluste arvu muutustest. Mida kõrgem on majandususaldus, seda vähem on probleeme ka ettevõtetes töötajate ja tööandjate vahel. Mida keerulisem on olukord üldiselt majanduses, seda keerulisemaks lähevad ka töösuhted, mille lahendamiseks kasvab vajadus pöörduda töövaidluskomisjonide poole.

Töökeskkonna peamiseks indikaatoriks olev tööõnnetuste arv absoluutarvudes kasvas võrreldes 2011.a ligi 11% e. 404 tööõnnetuse võrra. Samuti on suurenenud tööõnnetuste suhtarv 100 000 töötaja kohta 8% e. 664 tööõnnetuseni (2011.a – 615). Samas raskete tööõnnetuste arv jäi võrreldes möödunud aastaga samale tasemele ning surmaga lõppes 2012.a 14 tööõnnetust e. viie võrra vähem kui aasta varem.

Tööõnnetuste arvu kasvu põhjused tulenevad eeskätt kasvanud tööintensiivsusest ning uute töötajate tööle võtmisest, kellel on kas vähesed töökogemused või kellele ei ole korraldatud piisavat juhendamist ja väljaõpet. Samas on aasta-aastalt paranenud tööõnnetustest teatamine, läbi mille väheneb varjatud tööõnnetuste osakaal.

TÖÖVAIDLUSTE ARV on jäänud samale tasemel kui aastal 2011. 2012.a laekus töövaidluskomisjonidele kokku 2983 töövaidlusavaldust, millest 335 tööandjatelt ning 2648 töötajatelt. 2011.a vastavalt kokku 2909 avaldust, 281 tööandjatelt ning 2628 töötajatelt.

Lähtuvalt Tööinspektsiooni eesmärgist tagada tõhusam ja mõjusam järelevalve viidi 2012.a läbi küll mõnevõrra vähem ettevõtete külastusi kui varasematel aastatel, kuid seda põhjalikumalt. Külastatud ettevõtete arv on vähenenud peamiselt seetõttu, et vähenenud on järelevalvet läbiviivate inspektorite arv.

Tuvastatud rikkumiste arv on arvuliselt küll vähenenud, kui samas on kasvanud rikkumiste arv ühe külastatud ettevõtte kohta. Samuti on suurenenud selliste ettevõtete osakaal, kus rikkumisi tuvastati. Oluliselt on paranenud aga tuvastatud rikkumiste tähtaegselt kõrvaldamise tase. Ehk teisisõnu on

järelevalve ettevõtete üle muutunud mõjusamaks ning tööandjad täidavad esitatud nõudeid korrektsemalt.

Teavitustegevuse raames viiakse jätkuvalt Euroopa Sotsiaalfondi toel üle Eesti läbi töökeskkonna ja töösuhetealaseid teabepäevi ning töökeskkonnaspetsialistidele ning väikeettevõtete juhtidele suunatud koolitusi. Regulaarselt antakse välja ettevõtetele suunatud infokirja ning jagatakse töökeskkonna ja töösuhete alast infot nii kohalikes ajalehtedes kui linnade veebilehtedel. Jätkuv tegevus on ka parimate praktikate kogumine ning tunnustamine, mille kohta leiab rohkem informatsiooni Tööinspektsiooni kodulehelt.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri tervislike töökohtade kampaania „Ennetame riske üheskoos“

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA) alustas 2012.aastal kaheaastast tervislike töökohtade kampaaniat „Ennetame riske üheskoos“, mille eesmärk on innustada juhte, töötajaid ja teisi sidusrühmi tegema tööohutuse ja töötervishoiu parandamise nimel koostööd. Eestis koordineerib kampaaniat Tööinspektsiooni haldusalas olev koordinatsiooni keskus.

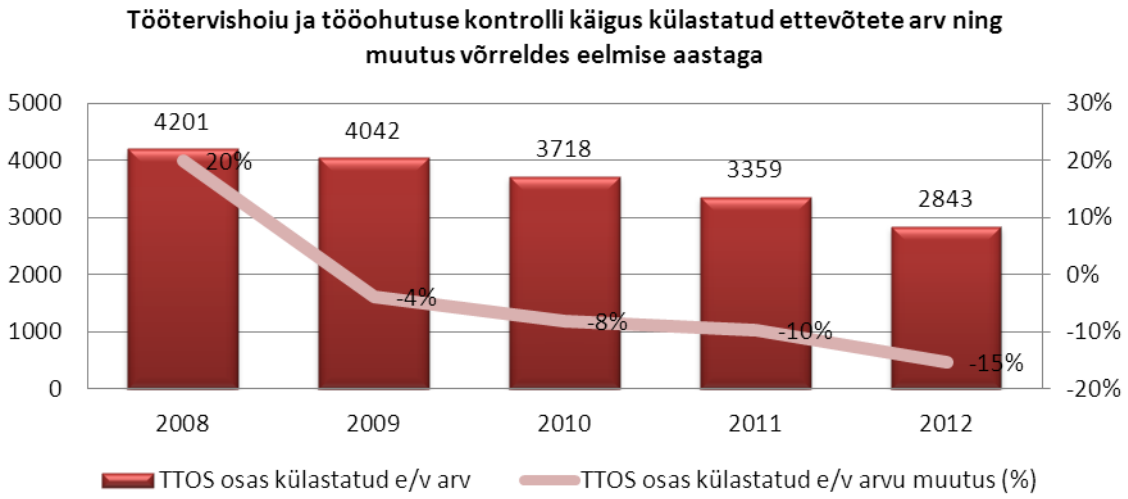
2012-2013.a kampaania keskendub riskide ennetamisele, riskide juhtimisele; juhtide innustamisele riskide vähendamisel aktiivselt osalema, töötajate, nende esindajate ja teiste sidusrühmade julgustamisele juhtidega riskide vähendamiseks koostööd tegema. Kampaania kesksel kohal on eesmärkide saavutamiseks ette nähtud materjalid nagu aruanded, praktilised juhendid, reklaamlehed, plakatid ja DVD-d. Eesti keelde on tõlgitud üle kümne kasuliku materjali nii tööandjatele kui töötajatele, mis on kättesaadavad elektroonselt kui ka paberkandjal. Kampaania eesti keelse kodulehega saab tutvuda siin http://www.healthy-workplaces.eu/et/.

Eestis korraldati 2012.a kampaania käigus pressikonverents, kaks partnerlusseminari, kaks ajakirjanike ümarlauda, parimate praktikate workshop ning üleeuroopalisel tööohutuse ja töötervishoiu nädalal oktoobris XIV Töötervishoiupäev. Kõikide kampaania ürituste läbiv teema oli riskide ennetamine üheskoos ning nendel osales kokku üle 300 inimese. EU-OSHA Eesti ürituste kohta leiab infot Tööelu portaalist www.tooelu.ee.

Töötervishoid ja tööohutus

Töötervishoiu ja tööohutuse järelevalve

Töötervishoiu ja tööohutuse järelevalve käigus külastati 2012.a kokku 2843 ettevõtet, mis hõlmas 19% üle 5 töötajaga ettevõtetest Eestis.



Joonis 4

Võrreldes varasemate aastatega on külastatud ettevõtete arv töökeskkonna kontrollimiseks küll mõnevõrra vähenenud, kuid järelevalve tulemustest lähtuvalt oluliselt sisukam. Tuvastatud rikkumistega tegeletakse printsipiaalsemalt, jälgitakse rohkem nõuete õigeaegset täitmist ning rakendatakse ka oluliselt rohkem sanktsioone täitmata nõuete korral. Lisaks kogu töökeskkonda hõlmavatele töökeskkonna kontrollidele viidi läbi ka 1537 sihtkontrolli, mille eesmärgiks on välja selgitada töökeskkonnaga seotud valdkonna üksikasjalikumate nõuete täitmist ning tõsta selle kaudu tööandjate teadlikkust. Heaks märgiks on, et selliste temaatiliste sihtkontrollide osakaal järelevalves on kasvanud.

2012.a läbiviidud üleriigilisteks sihtkontrollideks olid:

- Psühhosotsiaalse ohuteguri sihtkontroll;
- Töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise sihtkontroll;
- Ehitusplatside sihtkontroll;
- Töösuhted ja tööohutuse nõuete täitmine kauplusekettides.

Kohalike inspektsioonide poolt valitud sihtkontrolli teemadeks olid:

PÕHJA INSPEKTSIOONI TÖÖPIIRKONNAS:

- Tööõnnetuste sihtkontroll;
- Töökeskkonna ohuteguri sihtkontroll;

LÕUNA INSPEKTSIOONI TÖÖPIIRKONNAS:

- Ohutus töövahendi seadistamisel, remontimisel, hooldamisel;
- Bioloogilised ohud jäätmekäitluses ja elamuhoolduses;
- Ergonoomia õmblusettevõtetes;

- Tööandja poolt tegevuskava koostamine ja abinõude rakendamine tööõnnetuste riskide maandamiseks.

IDA INSPEKTSIOONI TÖÖPIIRKONNAS:

- Tõsteseadmed ja nende abivahendid;
- Füsioloogilised ohutegurid ja tervisekontrollide korraldamine ettevõttes;
- Töövahendite sihtkontroll;

LÄÄNE INSPEKTSIOONI TÖÖPIIRKONNAS:

- Tõstetööde ohutus;
- Füsioloogilised ohutegurid kontoritöös.

Kokkuvõtted sihtkontrollide tulemustest on lisatud käesoleva ülevaate lisana.

Tööinspektsiooni järelevalve alla kuuluvad ka uute ehitiste ülevaatused ning isikukaitsevahendite turujärelevalve, mida viidi läbi vastavalt 224 ja 32 ettevõttes. Kaebuste alusel külastati ettevõtteid 94 korral, kutsehaigestumiste või tööõnnetuste uurimiseks aga kokku 377 korral.

Töökeskkonna kontrolli tulemused

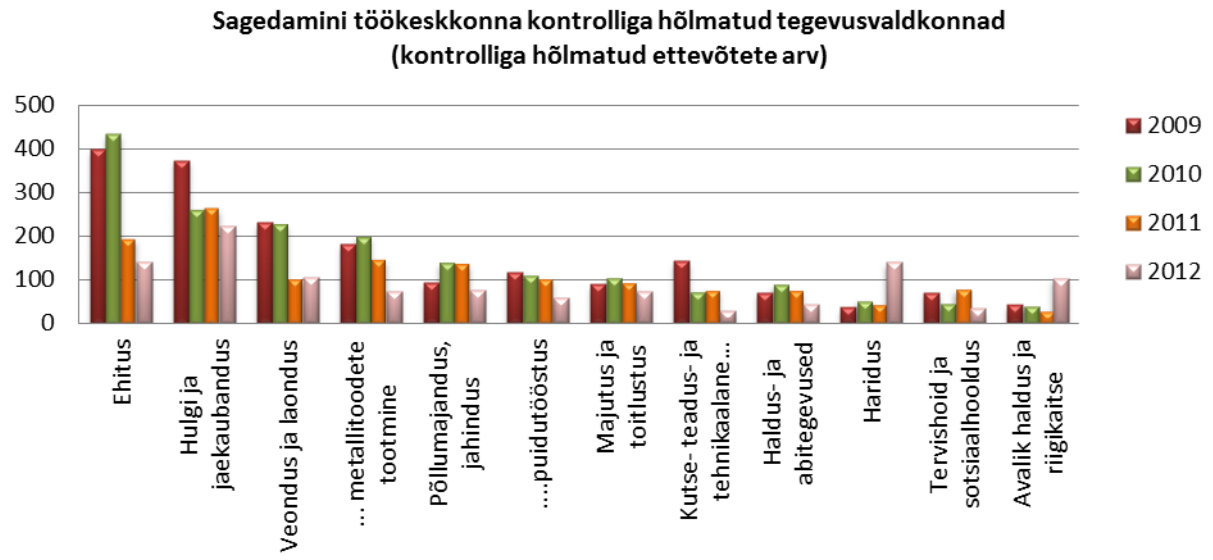
Järelevalve planeerimisel võeti 2012.a esmakordselt kasutusele ettevõtte riskihinne, mis on ajas muutuv ning kujuneb mitmetest teguritest. Riskihinne sõltub ettevõtte tegevusvaldkonnale omistatud riskitasemest, viimasest ettevõtte külastuse ajast, kontrollide tulemustest, töötajate arvust ning tööõnnetuste, kutsehaigestumiste ja tööst põhjustatud haigestumiste arvust ettevõttes. Lähtuvalt nendest näitajatest kujuneb igale ettevõttele oma riskihinne. Mida kõrgem ettevõtte riskihinne on seda varem satub ettevõte ka kontrollitavate ettevõtete nimekirja.

Töökeskkonna kontrolle koos hinnangutega töökeskkonnale ja tööandja tegevusele viidi läbi 1380 e. 9% üle 5 töötajaga ettevõttest[1] (2011.a – 1741 e. 12%).

2012.a külastati enim järgmiste tegevusvaldkondade ettevõtteid:

- hulgi- ja jaekaubandus - 221 ettevõtet (8% tegevusala ettevõtetest);
- ehitus - 140 (9%);
- haridus - 139 (23%);
- veondus ja laondus - 105 (9%);
- avalik haldus ja riigikaitse - 103 (32%);
- põllumajandus ja jahindus - 77 (21%);
- metallitööstus - 74 (9%);
- majutus ja toitlustus - 74 (10%);
- puidutööstus - 59 (16%).

[1] Üle 5 töötajaga ettevõtete arv (14 622) Tööinspektsiooni infosüsteemi (ITI) andmetel



Joonis 5

Võrreldes varasemate aastatega on mõjutanud 2012.a tegevusala valikut suurel määral eelnevalt tegevusvaldkonnas kontrollimata ettevõtete arv, nt avaliku halduse ja hariduse sektoris. Kuna need sektorid ei ole kuulunud oma tegevusega suure riskiga tegevusalade alla nagu tööstusettevõtted, siis aastal 2012 on ka nende tegevusalade ettevõte osakaal külastustest märkimisväärselt suurenenud just seetõttu, et neid ei ole inspektorid mitu aastat külastanud. Nt hariduse tegevusalas oli 130 tööandjat, keda ei olnud sel aastatuhandel kontrollitud. Samas kui võrrelda tööõnnetuste toimumist nendes tegevusalades, siis nt avaliku halduse ja riigikaitse sektoris on ka tööõnnetuste arv suur ning kasvava tendentsiga. Seega võib nende ettevõtete külastatavuse suurenemist pidada igati mõistlikuks tegevuseks. Ehitussektorit kontrollitakse viimasel paaril aastal pigem sihtkontrollide käigus, mis tähendab, et ehitusettevõtete üldine kontroll on asendunud konkreetsete ehitusplatside kontrolliga, mis võimaldab enam tuvastada tööõnnetusi otseselt põhjustavaid rikkumisi.

Ettevõtetes antud hinnangud töökeskkonna ohuteguritele ja tööandja tegevusele

Kõiki tegureid üldiselt arvestades hindasid tööinspektorid ettevõtetes töökeskkonda järgnevalt:

Tabel 1. Töökeskkonna kontrolli käigus antud hinnangud

	2008	2009	2010	2011	2012
Hea	34%	39%	53%	59%	58%
Pigem hea	48%	43%	26%	22%	23%
Pigem halb	13%	12%	13%	11%	9%
Halb	5%	6%	8%	7%	10%

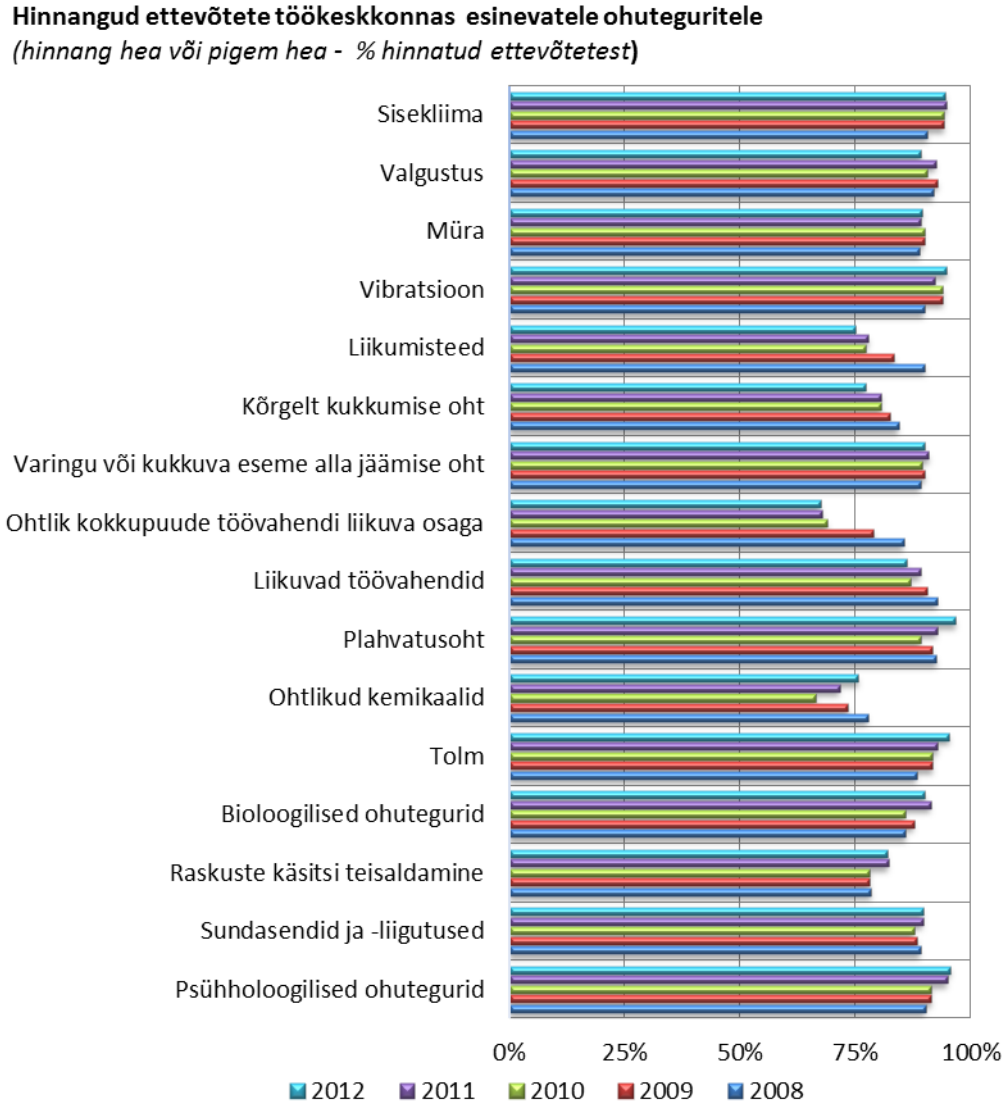
Seega keskmiselt hinnati 81% ettevõtetes ohutegurite ja töökeskkonnaga seotud tegevusi positiivselt (2011.a – 81% ja 2010.a -79%). Võrreldes tulemusi nelja aasta taguse ajaga võib tõdeda, et hea töökeskkonnaga ettevõtteid on märkimisväärselt rohkem.

Hinnangutest nähtub, et ligi 80% ettevõtetes suuri töökeskkonnaalaseid probleeme ei esine ning ettevõtjad on hea töökeskkonna loomisest ise huvitatud. Paraku ei pöörata ligi 20% ettevõtetes enne tööinspektori külastust töökeskkonnaalasele tegevusele just erilist tähelepanu. Järelkontrolli tulemusena selgub, et neist enamus siiski parandab oma töökeskkonda nii, et seda on peale kontrolli

hinnatud nõuetele vastavaks. Kuid nagu selgus järelkontrollide käigus läbiviidud hindamise tulemustest, siis 7% ettevõtetes hinnati töökeskkonnaalane tegevus jätkuvalt halvaks või pigem halvaks.

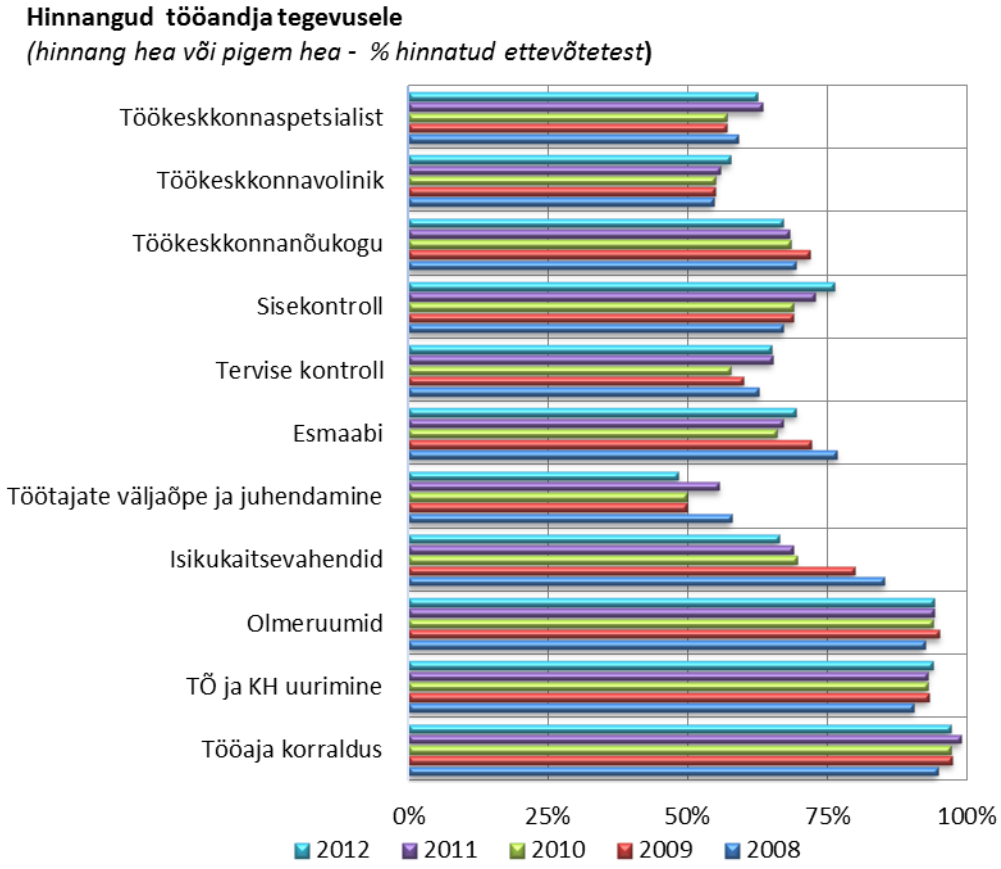
Illustreerimaks viimase viie aasta jooksul toimunud muutuseid antud hinnangute vahel on toodud allolevatel joonistel välja hinnangud ettevõtte töökeskkonna ohuteguritele (Joonis 6) ning tööandja tegevustele (Joonis 7). Joonistel väljatoodud %-d on arvutatud hinnatud ettevõtete arvust, kus ohutegur esines või kus tegevus oli nõutav, arvestatud ei ole ettevõtteid, kus ohutegurit ei esinenud või tegevus ei olnud nõutav.

Nagu Joonis 6 nähtub, on hinnangud ettevõtete töökeskkonnas olevatele ohuteguritele võrreldes eelmiste aastatega suhteliselt sarnased. Esile võiks aga tuua sellised ohutegurid nagu liikumisteed, liikuvad töövahendid, ohtlikud kokkupuute võimalused töövahendite liikuvate osadega ning kõrgelt kukkumise oht, mida on aasta-aastalt hinnatud aina halvemaks. Ühest küljest näitavad need hinnangud olukorda ettevõtetes, kuid teisalt on ka tööinspektorid nendele ohuteguritele aina suuremat tähelepanu pöörama hakanud.



Joonis 6

Hinnangutest tööandja tegevusele (Joonis 7), on samuti sarnaselt varasematele aastatele probleemsemad aspektid ja tegevused jäänud samaks. Kõige sagedamini hinnati halvaks või pigem halvaks töötajate väljaõpet ja juhendamist, mis moodustas 2012.a suisa 52% hinnatud ettevõtetest (2011.a 44%). Selline tulemus on isegi viimase viie aasta halvim. Selliste hinnangute tulemuse üheks põhjuseks on kindlasti ka tööinspektorite endi suurem tähelepanu pööramine sellele asjaolule. Mis omakorda tähendab, et töötajate väljaõpe ja juhendamine on üks olulisemaid tööandja tegevusi, mida inspektor ettevõttes kontrollib. Paraku on puudulik töötajate väljaõpe ja juhendamine tööõnnetuste toimumise üheks peamiseks põhjuseks. Suures pildis on ettevõtetes jätkuvalt probleemideks ka töökeskkonnavolinike ja töökeskkonnaspetsialistide määramine või ei vasta nende tegevus nõuetele, kuid olukord selles vallas siiski tasapisi paraneb. Halvenenud on hinnangud ka isikukaitsevahendite olemasolule ja kasutamisele, mida tööandja on kohustatud tagama.



Joonis 7

Heaks või pigem heaks hinnati üle 90% ettevõtetes aga tööaja korraldust, plahvatusohu maandamist (neis ettevõtetes, kus see oht on olemas), psühholoogiliste ohuteguritega tegelemist, sisekliimat, olmeruumide olemasolu, tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimise korraldust, ning vibratsiooni ja tolmu mõju vähendamist töötajate tervisele. Hinnangud tööaja korraldusele on valdavalt väga head seetõttu, et töökeskkonna kontrollide käigus hinnatakse töö- ja puhkeaja nõuete täitmist siiski üldiselt, sest tööinspektorite põhitähelepanu on suunatud pigem tööohutusele. Põhjalikku töö- ja puhkeaja kontrolli viivad ettevõttes läbi aga tööinspektor-juristid, kes reeglina leiavad ka rohkem rikkumisi.

Võrreldes möödunud aastate hinnangutega on hea märk, et suurimad muutused paremuse poole on toimunud just nendes tegevustes, mis inimeste tervisele kõige suuremat mõju avaldavad – tegevused

seoses bioloogiliste ja psühholoogiliste ohutegurite maandamisega, plahvatusohu vältimisega, ohtlike kemikaalidega, raskuste käsitsi teisaldamisega ning tervisekontrolli parema korraldusega.

JÄRELKONTROLLE viidi aasta jooksul läbi 388 ettevõttes ehk 14% külastatud ettevõtetest. Järelkontrollide osakaal ettevõtete külastustest on aasta-aastalt langenud, mille on tinginud asjaolu, et esitatud nõuded täidetakse ettevõtjate poolt aina paremini. Tähtajaks täidetud nõuete osakaal on aastaga suurenenud 76%-lt 88%-ni. Seega, kuna tööandjad ise on suhtunud nõuete täitmisesse korrektsemalt on ka Tööinspektsioonil olnud vähem põhjust viia läbi järelkontrolle. Järelkontrollide käigus hinnati töökeskkonna ohutegureid ja töökeskkonnaalast tegevust järgmiselt:

Tabel 2. Järelkontrolli käigus antud hinnangud

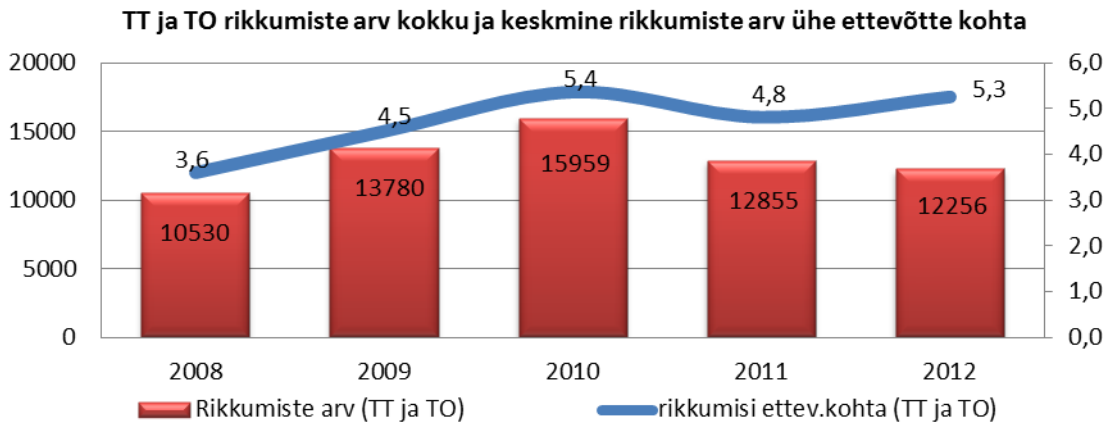
	2008	2009	2010	2011	2012
Hea	42%	47%	65%	71%	69%
Pigem hea	53%	48%	28%	23%	25%
Pigem halb	5%	4%	4%	3%	4%
Halb	1%	1%	2%	2%	3%

Järelkontrolli tulemuste põhjal selgub, et keskmiselt 94% ettevõtetes hinnati töökeskkond heaks või pigem heaks. Suurimad muutused võrreldes esmase ja järelkontrolliga on ettevõtetes reeglina see, et parandatakse oluliselt müra ja valgustusega seotud probleeme, tehakse korda liikumisteed, hinnatakse üle ohtlikud kokkupuute võimalused liikuvate töövahenditega, võetakse tarvitusele abinõud kokkupuute vältimiseks ohtlike kemikaalidega. Samas on aga näha, et ettevõtetele tekitab jätkuvalt raskusi antud tähtaja piires parandada nt tervisekontrolli korraldust, mida tuvastati 20% järelkontrolliga haaratud ettevõtetest. 10% ettevõtetest aga ei suutnud ka järelkontrolli ajaks valida omale töökeskkonnaga tegelevaid isikuid e. töökeskkonnaspetsialisti, töökeskkonnavolinikke ega töökeskkonnanõukogu, kes peaks edaspidiselt tegelema töökeskkonna parema korralduse nimel.

KAEBUSTE ALUSEL viidi 2012.a tööinspektorite poolt läbi 94 ettevõtte kontroll. Sagedamini külastatakse kaebuste põhjal ehituse ning kaubanduse valdkonna ettevõtteid. Kodanikud on muutunud aasta-aastalt tähelepanelikumaks ning aina rohkem antakse Tööinspektsioonile teada, kui märgatakse nt katustel isikukaitsevahenditeta töötajaid. Samuti on kaubandus see valdkond, mis on kaaskodanikele kõige rohkem avatud töökeskkond ning seal esinevatest probleemidest teavitatakse ka TI-d. Alates 2012.a registreeritakse iga ettevõtte külge ka saabunud vihjeid, mille alusel siis kas kontrollitakse ettevõtte tegevust või jääb info ettevõtte juurde, et sellele planeeritud kontrollide käigus tähelepanu pöörata. Kaebuste põhjal külastati 2012.a kõige sagedamini Tartu- ja Ida-Virumaa ettevõtteid. Eriti tähelepanelikud on kaaskodanikud alaealiste töötamise suhtes. Näiteks märgatakse kindlasti, kui alaealised töötavad ehitusplatsidel või veel hullem, kui alaealised töötavad katustel ilma kaitsevarustuseta. Tööinspektsioon on sellise info eest väga tänulik, sest just niimoodi suudame kiiresti reageerida ja hoida ära õnnetusjuhtumeid.

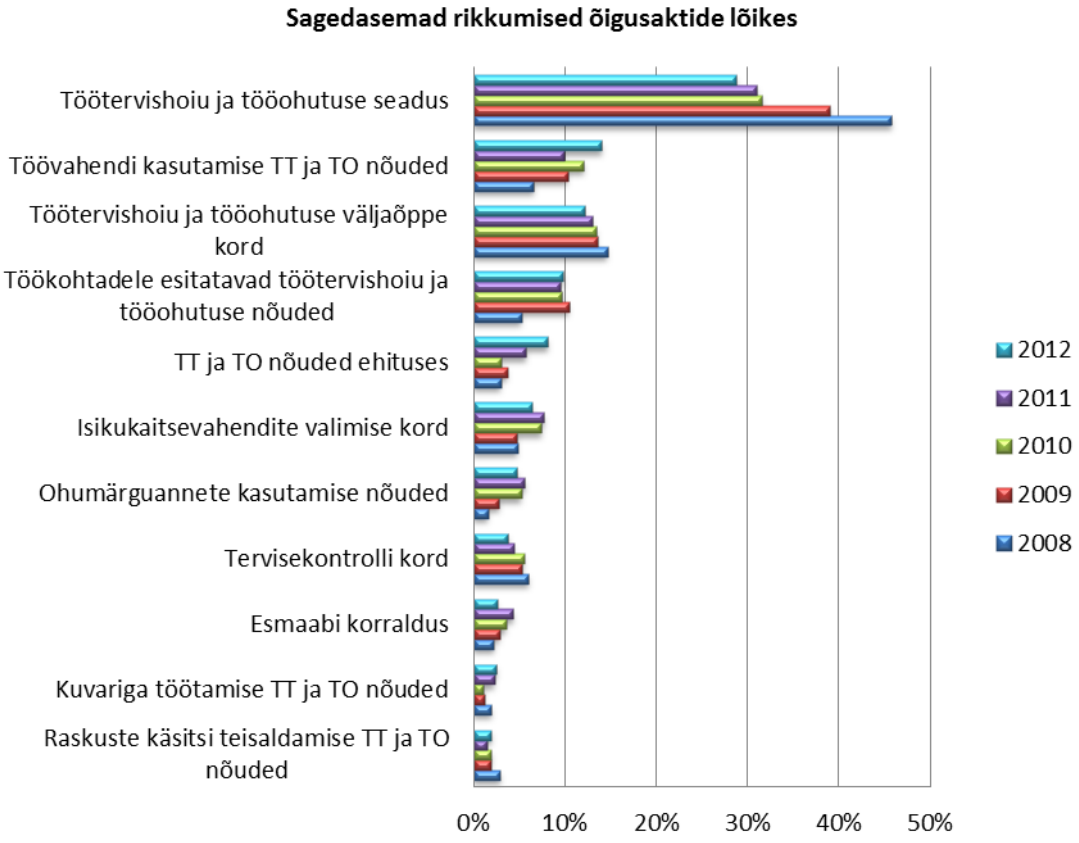
RIKKUMISI erinevate õigusaktide suhtes tuvastati järelevalve käigus 12 256 (2011.a - 12 855), millest 84% fikseeriti ettekirjutustes (2011.a – 64%). Võrreldes 2011.a on tuvastatud rikkumiste arv vähenenud, kuid rikkumisi tuvastati siiski 82% külastatud ettevõtetest (2011.a – 79% ettevõtetest). Tuvastatud rikkumistest kõrvaldati 2012.a tähtaegselt 88% rikkumistest (2011.a 76%). Hea on tõdeda, et ettevõtted on hakanud rohkem tähelepanu pöörama tööohutusalaste nõuete täitmisele ning rikkumiste tuvastamisel täidetakse nõudeid korrektsemalt kui varasematel aastatel.

Ettevõtete põhjalikumat kontrollimist näitab ka avastatud rikkumiste arv ettevõttes. Kui 2008.a tuvastati ühe ettevõtte külastuse käigus keskmiselt 3-4 rikkumist, siis 2012.a oli see näitaja keskmiselt 5-6. Sellised tulemused näitavad, et tööinspektorid on muutunud põhjalikumaks ning ettevõtjate tähelepanu juhitakse aina rohkem töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmisele.



Joonis 8

Analüüsides rikkumisi õigusaktide lõikes, selgub, et viie aasta jooksul on oluliselt vähenenud otseselt TTOS-ist tulenevate nõuete rikkumiste osakaal kogu rikkumiste arvust. Kasvanud on aga töövahendite kasutamisega seotud töötervishoiu ja tööohutusnõuete rikkumiste arv ning töötervishoiu ja tööohutuse nõuete eiramine ehituses. Alloleval joonisel on toodud vaid kõige sagedasemad rikkumised õigusaktide lõikes.



Joonis 9

TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE SEADUSEST tulenevate nõuete rikkumisi tuvastati kokku 3525 ehk 29% kogu rikkumiste arvust (2011.a – 31%). Näiteks, TT ja TO seadusest lähtuvalt tuvastati enim rikkumisi seoses puuduvate ohutusjuhenditega tehtavate tööde ja kasutatavate töövahendite kohta – 408 ehk igas seitsmendas ettevõttes, 2011.a tuvastati selliseid rikkumisi igas kuuendas ettevõttes.

Riskianalüüsi korraldamine, mis on olnud läbi aastate suurimaks probleemiks, puudus jätkuvalt 474 e. igas 8-ndas ettevõttes (2011.a igas 7-ndas e. 453 ettevõttes). Riskianalüüs oli küll olemas, kuid puudulikult korraldatud 336 e. igas 8-ndas ettevõttes, sama tulemus oli ka 2011.a. Ehk kokkuvõtvalt jõuame ikka tulemuseni, kus igas neljandas kontrollitud ettevõttes on riskianalüüsi korraldamisega probleeme. Hea märk on küll see, et nende ettevõtete arv ja osakaal, kellel riskianalüüs siiani üldse puudub, aasta-aastalt väheneb, samas aga näeme aina rohkem probleeme neis ettevõtetes, kus riskianalüüs on küll korra läbi viidud, et nende ajakohasus siiski ei vasta enam muutunud töökeskkonnale. Aina rohkem tuvastatakse, et kord koostatud riskianalüüsis ei vasta riskid enam tegelikule olukorrale või on riske alahinnatud. Seega ei saa ettevõtte riskianalüüs olla vaid ühekordne paberile kirjapandud dokument vaid see peab käima kaasas ettevõtte arengu ja muutustega ning kindlasti tuleb seeläbi ka riskianalüüs uuesti ja uuesti üle vaadata ning kaasajastada.

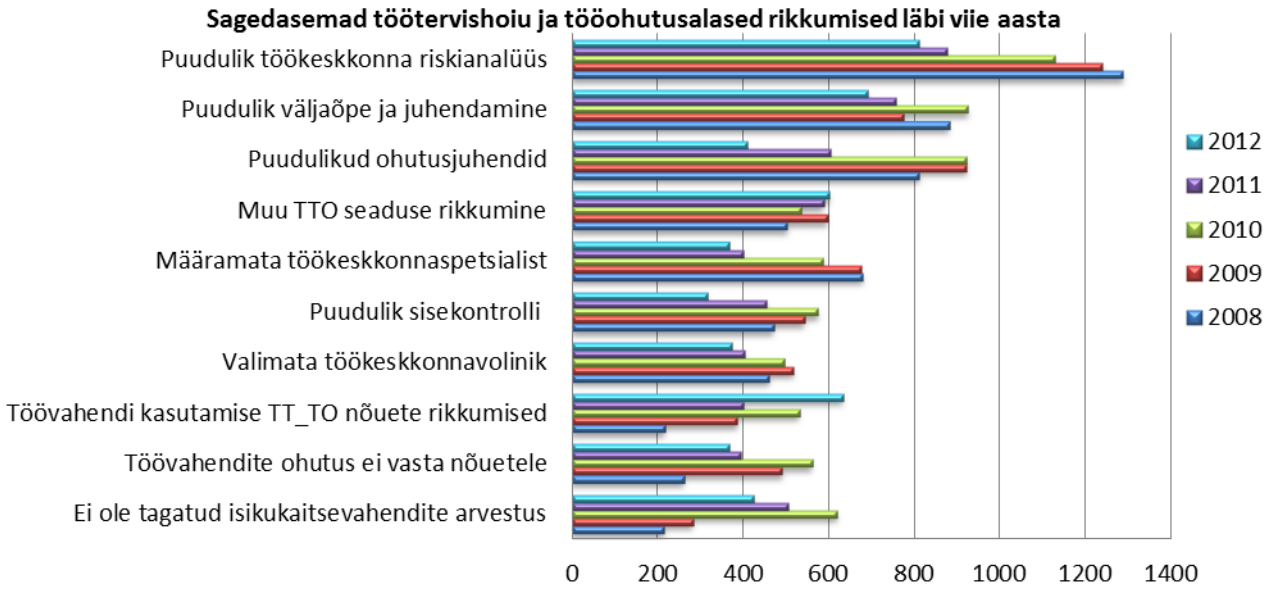
Töökeskkonna sisekontrolli korraldus oli puudulik igas üheksandas ettevõttes ning töökeskkonnaga tegelevaid isikuid e. töökeskkonnaspetsialisti või töökeskkonnavolinikku ei ole määratud igas kaheksandas ettevõttes. Nendest tulemustest lähtuvalt tuleks ettevõtetes süsteemselt üle vaadata kogu töökeskkonnaalane töökorraldus. Ettevõtete töökeskkonnaalane olukord muutuks oluliselt paremaks, kui tööandjad määraksid ära töökeskkonnaga tegelevad isikud (töökeskkonnaspetsialisti, töökeskkonnavolinikud), kes süsteemselt korraldaks töökeskkonna riskianalüüsi, selgitaks välja töökeskkonnas esinevad ohutegurid ning nendest tulenevalt suudaks koostada vajalikud ohutusjuhendid tehtavate tööde ning kasutatavate töövahendite kohta, mille tulemusena võimalike rikkumiste arv ka oluliselt väheneks.

TÖÖVAHENDI KASUTAMISE TT JA TO NÕUETEST tulenevaid rikkumisi tuvastati kokku 1713 korral e. 14% kogu rikkumistes arvust (2011.a - 1264 e. 10% rikkumistest). Töövahendite ohutule kasutamisele on tööinspektorid 2012.a väga suurt tähelepanu pööranud, kasvanud on nii rikkumiste arv kui selliste rikkumiste osakaal võrreldes muude rikkumistega. Eriti peetakse siinjuures silmas rikkumisi seoses töövahendite ohutust tagavate seadiste olemasolu ja kasutamisega (kaitsekatted jm) ning töövahendite korrasoleku kontrollimist töökohal, mida ei teostata.

TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSALASE VÄLJAÕPPE JA TÄIENDÕPPE KORRA nõuetest lähtuvaid rikkumisi fikseeriti 1478 korral e. 12% rikkumistest (2011.a 1663 korral e. 13% rikkumistest). Sellest korrast lähtuvalt eiratakse sagedamini töötajate esmase või täiendjuhendamise nõuet, mida tuvastati 692 korral e. igas neljandas ettevõttes. Sellised tulemused näitavad aga otseselt, et ettevõtetes ei tegeleta täie tõsidusega tööõnnetuste ennetamisega. Just töötajate juhendamine ja väljaõpe on oluline ennetamaks tööõnnetuse toimumist. Sellesse rikkumiste gruppi kuuluvad ka nt sissejuhatav juhendamine, esmaabiandjate välja- ja täiendõpe, töökeskkonnaspetsialistide täiendõpe jms.

TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSE NÕUETEST EHITUSES tulenevaid rikkumisi tuvastati kokku 989 korral. Ehitusmääruse rikkumiste arvu suurenemine on kindlasti tingitud ka asjaolust, et ehitusettevõtetes viiakse läbi rohkem sihtkontrolle, mille käigus kontrollitakse põhiliselt tööohutust ehitusplatsidel. Eeskätt paistavad siinkohal silma sellised rikkumised nagu - ei ole tagatud ohutus kõrgustes töötamisel; ei kasutata isikukaitsevahendeid; ehitustellingud ja redelid ei vasta nõuetele; liikumisteed, liikumisruum ja/või ohualad ei vasta nõuetele; puuduvad nõuetele vastavad olmeruumid jne. Üheks selliste rikkumiste fikseerimise kasvu põhjuseks on kindlasti ka suurem ja tõhusam ehitussektori kontrollimine, seega võime vaid loota, et nende rikkumiste parema tuvastamise ja kõrvaldamisega seoses väheneb paralleelselt ka tööõnnetuste arv ehitussektoris.

Alloleval joonisel on aga välja toodud sagedasemad töötervishoiu ja tööohutusnõuete rikkumised olenemata aluseks olevast õigusaktist:



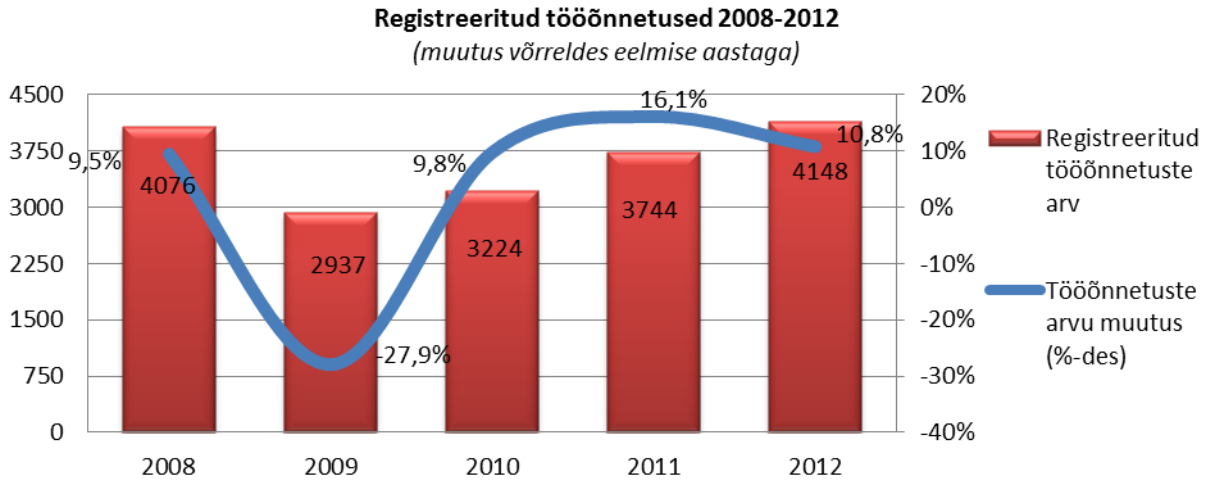
Joonis 10

RIKKUMISTE KÕRVALDAMISEKS PEATATI TÖÖ 229 korral ning töövahendi kasutamine keelati 581 korral (2011.a vastavalt 176 ja 459). Tööde peatamist rikkumiste kõrvaldamiseks on aasta-aastalt hakatud aina rohkem rakendama, mis omakorda tähendab, et inspektorid on muutunud aina nõudlikumaks ning ohtlikud olukorrad likvideeritakse kiiresti. Enamus töö peatamise juhtudest toimub ikka ehitustöödel, kui ei ole tagatud ohutus kõrguses töötamisel, ei kasutata isikukaitsevahendeid või ehitustellingud ja redelid ei vasta nõuetele. Muudel tegevusaladel juhul kui töövahendite ohutust tagavad seadised ei vasta nõuetele. Töövahendi kasutamine keelati samuti sagedamini juhul, kui töövahendi ohutust tagavad seaded, tõsteseadmed või ajutiseks kõrgtööks ettenähtud töövahendid ei vastanud nõuetele.

SUNNIRAHAGA HOIATATI nõuete täitmata jätmise eest kokku 555 korral, summas 156 220 eurot. Täitmisele pöörati sunniraha 7 korral summas 1210 eurot (2011.a 31 korral summas 9867 eurot). Võrreldes varasemate aastatega on sunniraha täitmisele pööramise vajadus oluliselt langenud.

Tööõnnetused

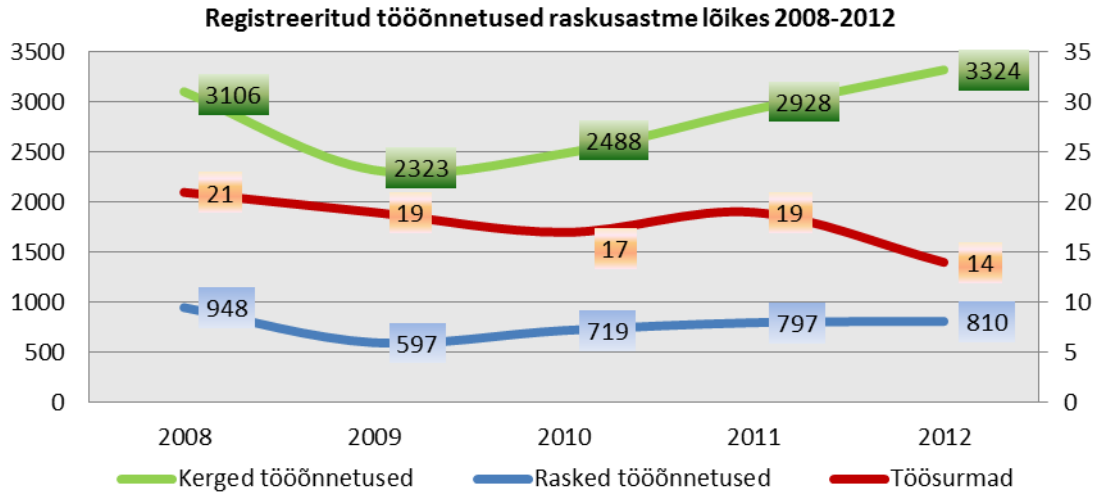
Tööinspektsiooni andmetel toimus 2012. aastal 4148 tööõnnetust, millest 3324 juhul said töötajad kerge kehavigastuse, 810 juhul raske kehavigastuse ning 14 tööõnnetust lõppes töötaja surmaga. Võrreldes 2011.a on registreeritud tööõnnetuste arv kasvanud ligi 11% e. 404 juhtumi võrra.



Joonis 11

Arvestades jätkuvalt Riigikontrolli poolt tähelepanu juhitud asjaolule, et Eestis puudub tõene tööõnnetuste statistika võrreldes teiste Euroopa Liidu liikmesriikidega ning Statistikaameti poolt kaalutud tööõnnetuste andmetega, mis põhinevad küsitlusuuringul, tuleb tõdeda, et ametlikult registreeritakse Eestis tööõnnetusi 2,6 korda vähem, kui näitavad küsitlusuuringud. Tööinspektsiooni poolt koostatud tööõnnetuste statistika põhineb ametlikult tööandjate poolt esitatud tööõnnetuste andmetel.

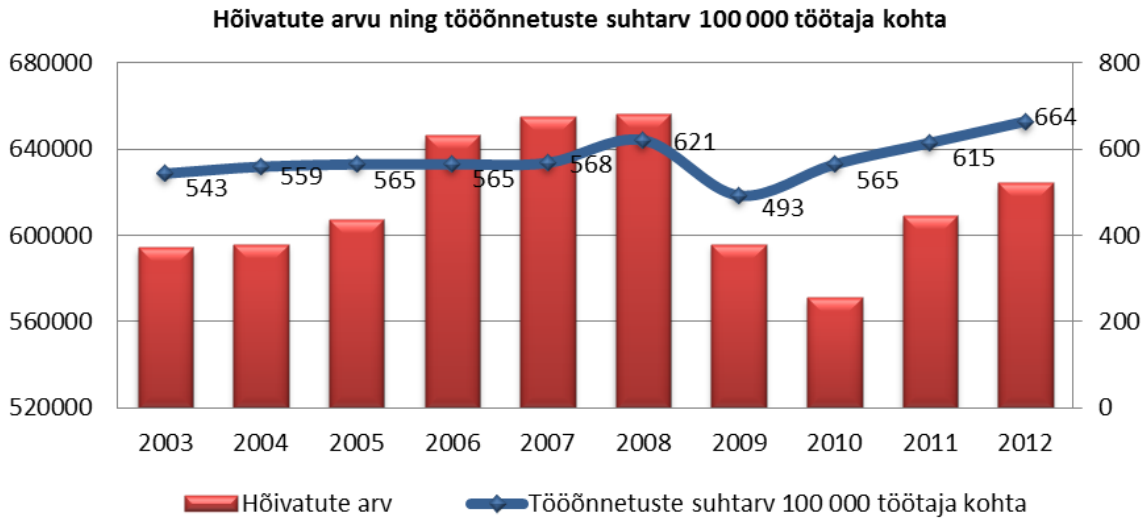
TERVISEKAHJUSTUSE RASKUSASTME lõikes registreeriti 2012.a ligi 400 kerget tööõnnetust rohkem kui aasta varem, raskete tööõnnetuste arv kasvas 13 juhtumi võrra. Surmaga lõppenud tööõnnetuste arv aga vähenes viie juhtumi võrra. Võrreldes 2011.a on raskete tööõnnetuste arv jäänud sisuliselt samaks, kergete tööõnnetuste arv aga kasvanud ligi 14%. Heaks võib pidada aga asjaolu, et raskete ja surmaga lõppenud tööõnnetuste osakaal kogu tööõnnetuste arvust on oluliselt vähenenud.



Joonis 12

TÖÖÕNNETUSTE SUHTARV 100 000 TÖÖTAJA KOHTA on aastaga kasvanud 8%. Suhtarv on seotud 15-74 aastaste tööga hõivatute arvuga maakonnas ning tegevusvaldkonnas. 2012.a andmetel oli Eestis tööga hõivatuid 624 400 (2011.a 609 100). Seega registreeriti 2012.a 100 000 töötaja kohta 664 tööõnnetust, kergeid tööõnnetusi 532, raskeid 130 ning surmaga lõppenud tööõnnetusi 2 (2011.a vastavalt 615 tööõnnetust, kergeid tööõnnetusi 481, raskeid 131 ning surmaga lõppenud tööõnnetusi 3).

Tööõnnetuste arvu kasvu 100 000 töötaja kohta mõjutas nii töötajate arvu üldine suurenemine töökeskkonnas, mis tõi kaasa uute töötajate tööleasumise, kui ka tootmisintensiivsuse kasv, millest lähtuvalt suureneb ka oht sattuda tööõnnetustesse. Ka tööõnnetuste analüüs kinnitab, et suurem osa tööõnnetustest toimub just alla aasta tööl olnud töötajatega. Teisest küljest on märgatavalt paranenud ka tööõnnetustest teatamine, mis omakorda tähendab, et lähiaastatel saamegi vaid tõdeda, et tööõnnetuste arv Eestis on kasvutrendis. Tööõnnetustest teatamise paranemise on kaasa toonud Tööinspektsiooni poolne teavitustegevus, läbi mille on nii tööandjate kui töötajate teadlikkus tööõnnetusega kaasnevast kasvanud.



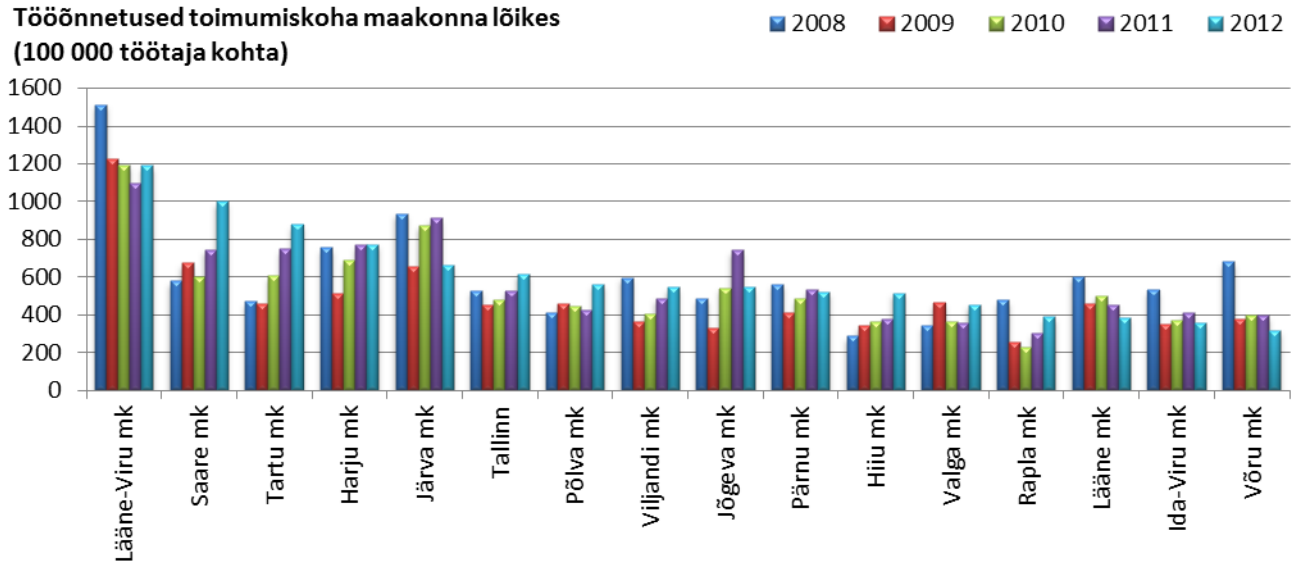
Joonis 13

TÖÖÕNNETUSI TOIMUMISKOHA MAAKONNA JÄRGI registreeriti enim ikka Tallinnas ja Harjumaal ning Tartumaal, kus juhtumite arv on viimastel aastatel ka järjest kasvanud. Vähem kui aasta tagasi toimus tööõnnetusi vaid Ida-Virumaal, Järvamaal, Jõgevamaal, Läänemaal ning Võrumaal.

100 000 töötaja kohta registreeritakse Eestis tööõnnetusi aga jätkuvalt enim Lääne-Virumaal. Lääne-Virumaa registreeritud tööõnnetuste arvu iseloomustab ühest küljest väga heal tasemel tööõnnetustest teatamine arstide ja tööandjate poolt, seda eelkõige kergete tööõnnetuste osas ning teisalt hõivatute arv maakonnas. Nt. 2012.a oli Statistikaameti andmetel Lääne-Virumaal tööga hõivatuid 30 100, tööõnnetusi registreeriti aga kokku 358. Seega ei ole Lääne-Virumaa just suurima tööhõivega maakond Eestis, kuid seal paiknevad sellised suured tööstused nagu toiduainete- ja puidutööstus, kus paraku toimubki rohkem tööõnnetusi kui vähemohtlikel tegevusaladel.

Võrreldes möödunud aastaga, on tööõnnetuste arv 100 000 töötaja kohta kasvanud pea kõigis maakondades, erandina saab välja tuua vaid Järva- ja Jõgevamaa, kus mõlemas maakonnas on töötajate arv küll kasvanud kuid tööõnnetuste arv siiski vähenenud.

Seega saame oluliselt paremini kui absoluutarvudes jälgida maakondades toimunud tööõnnetuste osakaalu muutust suhtarvuna, mida mõjutavad mõlemad aspektid - nii töötajate arvu kui tööõnnetuste arvu muutus maakonnas. Seetõttu saame ka öelda, et kõige vähem registreeriti 2012.a tööõnnetusi 100 000 töötaja kohta Võrumaal, Ida-Virumaal ning Läänemaal, 2011.a aga Rapla-, Valga- ja Hiiumaal.



Joonis 14

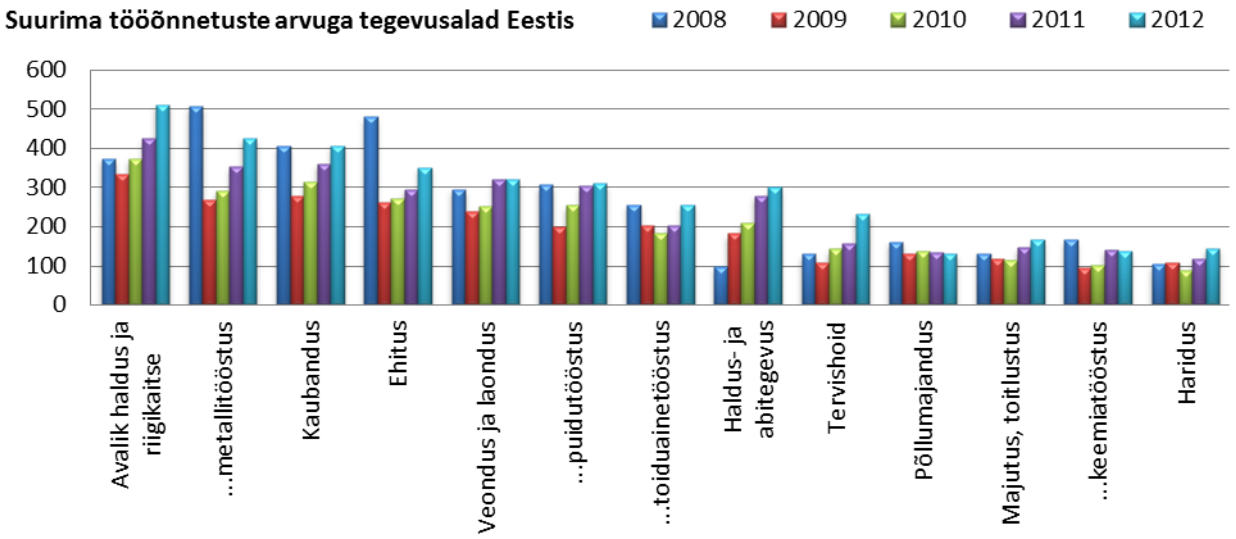
VÄLJASPOOL EESTI VABARIIKI toimunud tööõnnetuste arv on aasta-aastalt suurenenud, kui 2011.a toimus väljaspool Eestit 146 tööõnnetust, siis 2012.a - 174, millest kaks tööõnnetust lõppes surmaga. Enim toimus Eesti töötajatega tööõnnetusi Soomes (63) – peamiselt Eesti ehitajatega. Väljaspool EL riike toimus kokku 54 tööõnnetust, millest enamik juhtumitest toimus Afganistanis rahuvalvemissioonidel. Nimelt loetakse rahuvalvajatega toimunud õnnetusjuhtumid Eestis samuti tööõnnetuste hulka. Rootsis toimunud tööõnnetustest teatati 18 korral, mil vigastada olid saanud kas laevaehitustöölised või autojuhid.

TEGEVUSALADE LÕIKES registreeriti juba neljandat aastat järjest enim tööõnnetusi mitte tootmise või töötleva tööstuse sektorites vaid avaliku halduse ja riigikaitse sektoris. Avaliku halduse ning riigikaitse tegevusest lähtuvalt on enim tööõnnetusi registreeritud politsei, päästeameti ja vanglate töötajatega ning riigikaitsesektori rahuvalvajatega.

Vaadates tööõnnetuste arvu muutust viimase viie aasta lõikes, siis enim on tööõnnetuste arv suurenenud avaliku halduse ja riigikaitse sektoris, kaubanduses, transpordis, puidutööstuses, haldus- ja abitegevuses, tervishoius, majutuses, toitlustuses, hariduses, mööblitööstuses ning kinnisvara sektoris. Näiteks toimus töötleva tööstuse sektorites 2012.a 110 tööõnnetust rohkem kui aasta varem, avaliku halduse ja riigikaitse sektoris suurenes tööõnnetuste arv 84 võrra, tervishoiu sektoris 77 võrra. Positiivne on aga see, et registreeritud tööõnnetuste arv on kasvanud pigem kergete tööõnnetuste võrra, mis võib tähendada, et aina rohkem registreeritakse ka pisivigastusi, mida varasematel aastatel ei peetud oluliseks registreerida ning Tööinspektsioonile teada anda.

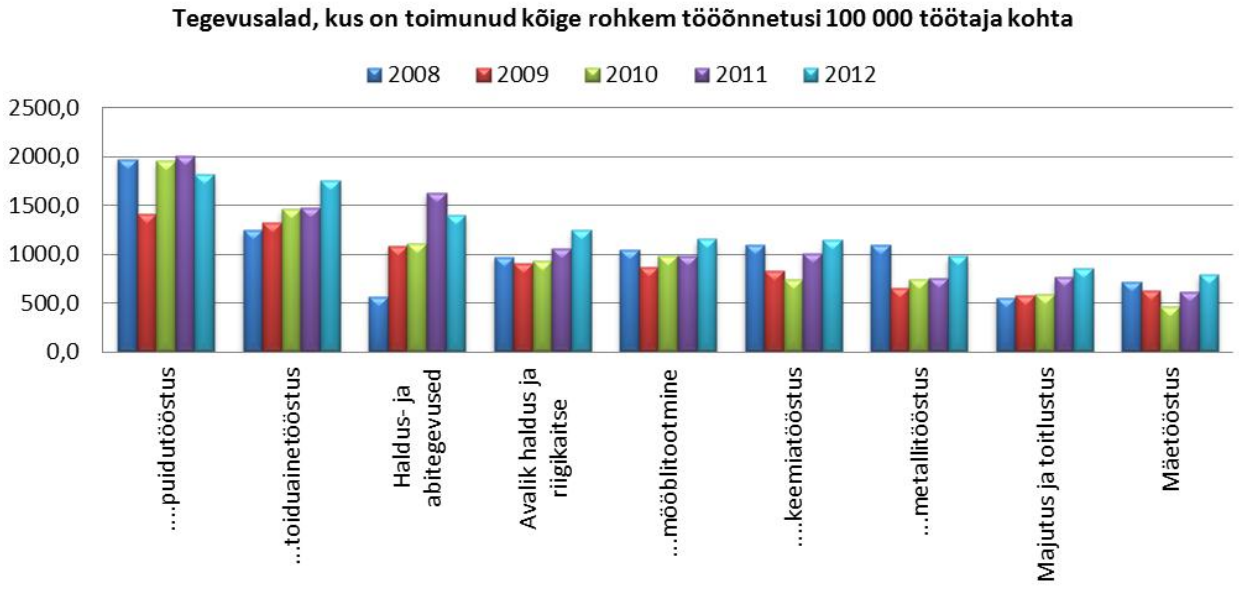
Jätkuvat tööõnnetuste tõusutrendi näitab ka halduse ja abitegevuse sektor, kus aastal 2008 registreeriti 98 tööõnnetust, kuid aastal 2012 on tööõnnetuste arv selles valdkonnas juba 299. Sellel tegevusalal registreeritakse enamik juhtumitest turvatöötajatega ning renditööjõuga. Turvatöötajate puhul on paljud juhtumid seotud vägivallast tingitud õnnetustega, samuti on suurenenud lihtsalt kukkumistega seotud juhtumid. Renditööjõu puhul on juhtumite analüüs veidi keerulisem, sest

renditööjõud töötab erinevatel ametitel ning erinevates tegevusalades. Nende töötajate puhul võime eeldada, et töötaja satub tööõnnetusse suurema tõenäosusega seetõttu, et neile ei korraldata piisavat tööohutusalast väljaõpet ja juhendamist.



Joonis 15

100 000 TÖÖTAJA KOHTA arvestatuna toimus enim tööõnnetusi aga töötleva tööstuse harudes: puidutööstuses (1817), toiduainetööstuses (1758) ning mööblitööstuses (1157). Teistest sektoritest olid suurima tööõnnetuste osakaaluga haldus- ja abitegevuse valdkond (1403) ning avaliku halduse ja riigikaitse sektor (1240). Enamikes tegevusalades on tööõnnetuste suhtarv võrreldes möödunud aastaga tõusnud, mõnevõrra vähenenud on vaid paberitööstuses, kalanduses, puidutööstuses ja halduse- ja abitegevuse valdkonnas. Ehitus, mis on valdkond, kus toimub samuti palju tööõnnetusi, sh raskeid, ei ole aga 100 000 töötaja kohta arvestatuna nii ohtlik tegevusvaldkond kui võiks eeldada. Siinkohal võib ühe põhjusena tuua ehitussektori tööõnnetuste suure varjamise osakaalu. Statistikaameti poolt kaalutud andmete põhjal on teada, et ehituses toimub õnnetusi viis korda rohkem kui neid ametlikult registreeritakse.



Joonis 16

RASKETE TÖÖÕNNETUSTE arv kasvas aastaga 13 juhtumi võrra. 2012.a toimus enim raskeid tööõnnetusi ehituse ja metallitööstuse sektoris (üle 90), rohkem kui 60 raske kehavigastusega tööõnnetust registreeriti ka veonduse, kaubanduse ning puidutööstuse tegevusalades. Võrreldes möödunud aastaga on raskeid tööõnnetusi rohkem registreeritud ehituses, keemia-, kummi- ja plasttoodete tootmise ning avaliku halduse ja riigikaitse tegevusaladel. Näiteks on keemia-, kummi- ja plasttoodete tootmises raskete tööõnnetuste arv kasvanud seoses erinevate lõikeseadmetega töötamisel – lõikepressid, plaatlõikurid, ketaslõikurid jne. Suurenenud on ka lihtsalt samal tasapinnal, isegi mitte kukkumisega seotud juhtumid, vaid komistamised, mis jällegi tähendab vaid seda, et tootmisruumide liikumisteed peavad olema vabad ja liikumist takistavad esemed tuleb liikumisteedelt eemaldada.

Rohkem kui kolmandik rasketest tööõnnetustest moodustavadki libisemise ja kukkumisega seotud õnnetusjuhtumid, mille tagajärjeks on käte või jalgade luumurrud, mis liigitatakse diagnoosipõhiselt rasketeks kehavigastusteks. Seega ei ole paljude raskete tööõnnetuste puhul tegemist isegi mitte tootmisest/töötlemisest tulenevate ohtudega, vaid jälgida tuleb liikumisteid, kus töötajad liiguvad.

SURMAGA LÕPPENUD TÖÖÕNNETUSI registreeriti 2012.a - 14. (2011.a – 19; 2010.a - 17, 2009.a 19). Toimumiskoha maakonna järgi registreeriti 4 surmaga lõppenud tööõnnetust Tallinnas, 3 Lääne-Virumaal ning üks juhtum Ida-Virumaal, Pärnumaal, Raplamaal, Saaremaal ja Viljandimaal. Väljaspool Eestit sai tööõnnetuses surma kaks Eesti töötajat, üks õnnetus toimus Lätis, teine Prantsusmaal.

Surmaga lõppenud tööõnnetustest neli toimus veonduse tegevusalas ning kolm ehituses. Põllumajanduses, metallitööstuses ning avaliku halduse ja riigikaitse sektoris leidis aset kaks surmajuhtumit ning üks juhtum mäetööstuse tegevusalas.

2012.A SURMAGA LÕPPENUD TÖÖÕNNETUSTE ASJAOLUD:

- Keevitustööde käigus kukkus keevitaja ca 4m kõrguselt laevatrümmi.
  TÖÖINSPEKTORI POOLT TUVASTATUD PÕHJUSED: Ohutusnõuetele mittevastav tööalus; Keevitustöödel kasutati tööalust, mis oli mittetööstuslik, ei olnud valmistatud ehitusinseneri või konstruktori projekti kohaselt. Tööaluse konstruktsiooni osa (kandev pruss) ei vastanud rakendatud koormusele, purunes ning kogu tööalus varises kokku. TTOS § 5 lg1 kohaselt ei tohi töövahendi kasutamine ohustada töövahendi kasutaja tervist. Ohu alahindamine kannatanu poolt, kes ohutusnõuetele mittevastava tööaluse kasutusele võtmisega, seadis ohtu oma tervise. TTOS § 14 lg1 p5 kohaselt on töötaja kohustatud tagama, et tema töö ei ohustaks tema tervist. Puudulik sisekontroll. TTOS § 13 lg1 p1 kohaselt on tööandja kohustatud korraldama ja jälgima tööohutuse olukorda töökeskkonnas.
- Töödejuht kukkus tellingutelt alla, tellingutel puudusid piirded.
  TÖÖINSPEKTORI POOLT TUVASTATUD PÕHJUSED: Ohutusnõuetele mittevastav töökoht. Tööplatvormil puudusid piirdelatid. TTOS § 4 lg2 kohaselt tööandja kujundab töökoha nii, et on võimalik vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi. Vabariigi Valitsuse 30.04.2009.a määruse nr 74 Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ehituses § 36 lg1 kohaselt juhul, kui töötamise või liikumise ajal on kukkumisoht, peab suurema kui 2-meetrise kukkumiskõrguse puhul rakendama ohutusabinõusid nagu kaitsepiirded, ohutusvõrgud jt analoogsed kaitsevahendid. Kui töö laadi tõttu on nende kasutamine võimatu, tuleb kasutada ohutusvööd või ohutusrakmeid ning kinnitada need ohutustrosside või -köitega või kasutada teisi julgestusmeetodeid. Isikukaitsevahendite (turvarakmed) mittekasutamine. TTOS § 14 lg1 p5 kohaselt on töötaja kohustatud tagama, et tema töö ei ohustaks tema enda ega teiste elu ja tervist. Mitteküllaldane ohutusalane järelvalve allakukkumisohuga seotud tööde teostamisel. TTOS § 13 lg1 p1 kohaselt tööandja korraldab ja jälgib tööohutuse olukorda töökeskkonnas.

- Autotõstukijuht jäi raudbetoonist silluse alla.
  TÖÖINSPEKTORI POOLT TUVASTATUD PÕHJUSED: Õnnetuse põhjuseks tuleb lugeda töötajapoolset ettevaatamatust. Sõidukiga liikuma asumisel ei kontrollinud töötaja tõstuki noole asendit veoki kastis ega arvestanud teel olnud kandekonstruktsiooni ja oma sõiduki gabariitidega. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus § 14 lg1 p5 kohaselt on töötaja kohustatud tagama vastavalt väljaõppele ja tööandja antud juhistele, et tema töö ei ohustaks tema enda ega teiste elu ja tervist ega saastaks keskkonda.
- Harvesteriga töid teostanud töötaja poolt langetatud puu kukkus peale metsas raietöid teinud raietöölisele.
  TÖÖINSPEKTORI POOLT TUVASTATUD PÕHJUSED: Tööandja poolt on rikutud: Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 12 lg1 nõudeid selles, et tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras. TTOS § 12 lg2 nõudeid selles, et tööandja ei tohi lubada tööle asuda töötajal, kellel puuduvad vajalikud erialateadmised ja oskused ning töötervishoiu- ja tööohutusalased teadmised ja nendest aru saamine. TTOS § 13 lg12 nõudeid selles, et tööandja peab tutvustama töötajale töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ning kontrollima nende täitmist. TTOS § 13 lg14 nõudeid selles, et tööandja peab korraldama töötajale enne tööleasumist või töö vahetamist töökohale ja ametile vastava tööohutus- ja töötervishoiualase juhendamise ja väljaõppe. TTOS § 13 lg13 nõudeid selles, et tööandja on kohustatud koostama ja kinnitama ohutusjuhendi tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta ning andma töötajale juhised keskkonna saastamisest hoidumiseks. TTOS § 13 lg1 p7 nõudeid selles, et tööandja korraldab tervisekontrolli töötajatele, kelle tervist võib tööprotsessi käigus mõjutada töökeskkonna ohutegur või töö laad, ning kannab sellega seotud kulud. TTOS § 4 lg4[2] nõudeid, kui töökohas on ohualad, kus töö laadi tõttu esineb õnnetuse või tervisekahjustuse oht, tuleb need alad märgistada ning rakendada abinõusid, et sinna ei pääseks erijuhendamiseta või eriväljaõppeta töötajad ega teised isikud. Kui ohualasse sisenemine on siiski vajalik, võib seda teha ainult erijuhendamise või eriväljaõppe saanud töötaja juuresolekul. Ohualal töötajate kaitseks tuleb rakendada asjakohaseid abinõusid. TTOS § 4 lg4[4] nõudeid selles, et välitöö tuleb korraldada nii, et seal paiknevad töökohad, liikumisteed ja muud tööga seotud piirkonnad ning töövahendid, mida töötajad töö käigus kasutavad, ei ohustaks inimesi ega takistaks sõidukite liiklust. TTOS § 12 lg3[1] nõuet selles, et kui töökohal töötavad samal ajal vähemalt kahe tööandja töötajad ja puudub tööandja, kes korraldab töid, sõlmivad tööandjad kirjaliku kokkuleppe töötervishoiu- ja tööohutusalase ühistegevuse ning tööandjate vastutuse kohta. Kui kokkulepet ei ole sõlmitud, vastutavad tööandjad kahju tekkimise korral solidaarselt.
  Kannatanul oli kohustus vastavalt Töötervishoiu- ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 14 lg1 p1 osaleda ohutu töökeskkonna loomisel, järgides töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Töötaja oleks võinud vastavalt TTOS § 14 lg5 p4 alusel keelduda tööst või peatada töö, mille täitmine seab ohtu tema või teiste isikute tervise või ei võimalda täita keskkonnaohutuse nõudeid, teatades sellest viivitamatult tööandjale või tema esindajale.
- Metallmaterjalide avatud laoplatsil teostasid troppija ja kraanajuht 2m x 6m x 6mm suuruste lehtteraste laadimist autole. Kraanajuht tõstis 3 eelnimetatud suurusega teraslehte, kogukaaluga ca 2 tonni, magnethaaratsiga varustatud kraanaga veoauto poolhaagisele, millel oli avatud tagumine ja pealmine kattetent. Troppija seisis veoauto poolhaagises ja jälgis tegevust kui kraanajuht hakkas terasplaate ladustama poolhaagisesse, siis troppija liikus koos magnethaaratsi küljes oleva kaubaga mööda poolhaagist haagise ette otsa. Kraanajuhi poolt teostatud tõstmise kiirus oli liialt suur, mistõttu trossidel asetsev magnethaarats koos teraslehtedega liikusid kiikudes vastu haagise esiporti nii, et troppija jäi ladustamisele kuuluva teraslehtede ja haagise esipordi vahele. Nimetatud löögi tagajärjel sai troppija sisemisi vigastusi, mille tagajärjel kannatanu hiljem haiglas suri.

TÖÖINSPEKTORI POOLT TUVASTATUD PÕHJUSED: Töötaja rikkus: TTOS § 14 lg1 p-de 1, 5 nõudeid, mille kohaselt peab töötaja osalema ohutu töökeskkonna loomisel, järgides töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ning tagama vastavalt väljaõppele ja tööandja antud juhistele, et tema töö ei ohustaks tema enda ega teiste elu ja tervist ega saastaks keskkonda; Ettevõtte sisese troppija tööohutusjuhendi nõudeid, mille kohaselt peab töötaja osalema ohutu töökeskkonna loomisel, järgides töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid; tagama vastavalt väljaõppele ja tööandja antud juhistele, et tema töö ei ohustaks tema enda ega teiste elu ja tervist ega saastaks keskkonda; teostama troppimistöid ohutult; p 4.1.1 nõudeid, mille kohaselt peab troppija asuma ladustamisel olevast kaubast, mis on tõstetud 1m kõrgusele, vähemalt 5m kaugusel.

- Kohtla- Järve Veetöötluse jaama ehituse objektil jäi töötaja monteeritava paneeli ja seina vahele, paneel langes töötajale peale.

  TÖÖINSPEKTORI POOLT TUVASTATUD PÕHJUSED: Tööõnnetuse asjaoludest selgub, et kannatanu pumpla moodulisse sisenemise järgselt jooksis teleskoop-kaldtugi lahti ja seinapaneel vajus vastu kaevendi seina. Teleskoop-kaldtoe lahti minemise põhjustas muhvi fiksaatori nõuetele mitte vastav paigaldus. Kannatanul ei olnud ehitus-montaaztööde käigust tulenevat vajadust pumpla moodulisse siseneda. Tööandja rikkus: TTOS § 12 lõike 1 kohaselt tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras. Tööandja korraldatud töökeskkonna riskianalüüsis ei ole välja selgitatud ehitus-montaaztöödest tulenevaid ohutegureid. TTOS § 13 lõike 1 punkti 3 järgselt on tööandja kohustatud korraldama töökeskkonna riskianalüüsi, mille käigus selgitatakse välja töökeskkonna ohutegurid, mõõdetakse vajaduse korral nende parameetrid ning hinnatakse riske töötaja tervisele ja ohutusele, arvestades tema ealisi ja soolisi iseärasusi, sealhulgas eririske käesoleva seaduse §-des 10 ja 10^1 nimetatud töötajatele ning töökohtade ja töövahendite kasutamisega ja töökorraldusega seotud riske. Tööandja ohutusjuhendis ei ole käsitletud ohutusnõudeid ehitusdetailide ehitus-montaaztööde teostamise ja sellele järgnevate tegevuste kohta. TTOS § 13 lõike 1 punkti 14 alusel on tööandja kohustatud koostama ja kinnitama ohutusjuhendi tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta ning andma töötajale juhised keskkonna saastamisest hoidumiseks.
- Pärnu päästekomando sai väljakutse veeõnnetuse sündmusele Sindi paisu juurde, kus oli kalamees jäänud paadiga paisu tekitatud veekeeristesse. Sündmuskohal hakkas tööle 1 pinnaltpääste paar. Pinnaltpäästjad olid riietatud pinnaltpäästeülikonda, kandsid eeskirjadega ettenähtud isikukaitsevarustust. Pinnaltpäästepaar üritas aerutada paisuni, kus kalamees oli paisu all veekeeristes koos paadiga. See neil ei õnnestunud, kuna kevadise suurvee vool ja keerised olid nii tugevad, et tõmbas ka pinnaltpäästjate paadi külg ees keerisesse. Pinnaltpäästjate paat läks ümber ning päästja sattus keeristesse, kust tal ei õnnestunud välja pääseda.

  TÖÖINSPEKTORI POOLT TUVASTATUD PÕHJUSED: Vääramatu jõud ehk kevadisest suurvee kõrghetkest tingitud igakevadine jõevee hulga suurenemine, mis loob Sindi paisule ettenägematud olud; Tööandja on teadlik, et nende tööpiirkonnas on kevadiste suurvete ajal ettenägematute oludega Sindi pais, kuid töötajate täiendava ohutuse tagamiseks ei ole midagi ette võetud. Puudub ohutusjuhend või muu käitumisjuhis, selle kohta, kuidas töötajal lahendada erinevaid olukordi Sindi paisul. Tööandja on rikkunud: TTOS § 12 lg1 mille kohaselt, tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras. Puudub riskianalüüs, mille tõttu on hindamata pinnaltpäästja tööga kaasnevad ohud, sealhulgas on käsitlemata eririskid seaduse §-des 10 ja 10^1 nimetatud töötajatele ning töökohtade ja töövahendite kasutamisega ja töökorraldusega. TTOS § 13 lg1 p6 on tööandja kohustatud teavitama töötajaid töökeskkonnavolinike, töökeskkonnanõukogu liikmete ja töötajate usaldusisikute kaudu ohuteguritest, töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest ning

tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavatest abinõudest. Puudulik töökeskkonna sisekontroll, mille tõttu pole välja selgitatud, et kas töötajatel on piisavad teadmised ja piisav väljaõpe väljakutsetel kaasnevate ekstreemsete veeolude lahendamisel. Tööandja on rikkunud TTOS § 13 lg1 p1 mille kohaselt, on tööandja kohustatud viima läbi süstemaatilist töökeskkonna sisekontrolli, mille käigus ta kavandab, korraldab ja jälgib töötervishoiu ja tööohutuse olukorda ettevõttes vastavalt käesolevas seaduses või selle alusel kehtestatud õigusaktides sätestatud nõuetele. Töökeskkonna sisekontroll on ettevõtte tegevuse lahutamatu osa, millesse on kaasatud töötajad ja mille aluseks on töökeskkonna riskianalüüsi tulemused. TTOS § 13 lg1 p2 kohustab tööandja vaatama igal aastal läbi töökeskkonna sisekontrolli korralduse ja analüüsima selle tulemusi ning vajaduse korral kohandama abinõud muutunud olukorrale. Kannatanu ei kasutanud TTOS § 14 lg5 p4 tulenevat õigust keelduda tööst, mille täitmine seab ohtu tema või teise isiku tervise. Vastavalt TTOS § 14 lg1 p5 on töötaja kohustatud tagama vastavalt väljaõppele ja tööandja antud juhistele, et tema töö ei ohusta tema enda ega teiste elu ja tervist.

- Raielangil juhtus surmaga lõppenud tööõnnetus juhatuse liikmega, kes Harvesteri Ponsse HS10 Cobra lõikepea andurit remontides jäi töölerakendunud lõikepea tööorganite vahele.

  TÖÖINSPEKTORI POOLT TUVASTATUD PÕHJUSED: Ei järgitud ohutusnõudeid ohtlikku remonttööd tehes, eriti töövahendi mootori seiskamise nõuet, millega on rikutud TTOS § 5 lg1, Vabariigi Valitsuse 11. jaanuari 2000. a määruse nr 13 Töövahendi kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded § 7 lg -d 7 ja 10 nõudeid.
- Traktori DT-75 külge kinnitatud tõstuk hakkas traktori käivitamisel end pöörama ja traktorist sai sellelt löögi.

  TÖÖINSPEKTORI POOLT TUVASTATUD PÕHJUSED: Tööõnnetuse põhjuseks oli linttraktorile DT-75 paigaldatud hüdraulilise tõstuki juhtimisseadme tehniline rike. Tööandja rikkus: TTOS § 12 lõike 1 kohaselt tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras. Riskianalüüsis ei ole piisavalt käsitletud abinõusid ja ohutusmeetmeid riski vähendamiseks või vältimiseks töövahendi käivitamisest tekkivate ohutegurite kohta. Töökaitsejuhend mehhaniseeritud töödel ja Ohutujuhend traktoristile ei sisalda piisavalt abinõusid ja ohutusmeetmeid enne töövahendi käivitamisele asumist töötaja poolt. TTOS § 13 lõike 1 punkti 14 alusel on tööandja kohustatud koostama ja kinnitama ohutusjuhendi tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta ning andma töötajale juhised keskkonna saastamisest hoidumiseks. Tööandjal puudus linttraktorile DT-75 perioodilise kontrolli ja selle tulemuste registreerimise andmebaas. Vabariigi Valitsuse 11. jaanuari 2000. a määrusega nr 13 Töövahendi kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded § 8 lõike 2 alusel töövahendi perioodiline kontroll või teimimine viiakse läbi vastavalt valmistaja antud või õigusaktidega kehtestatud nõuetele. Vabariigi Valitsuse 11. jaanuari 2000. a määrusega nr 13 Töövahendi kasutamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded § 8 lõike 5 kohaselt töövahendi kontrolli ja teimimise tulemused registreeritakse ning neid säilitatakse järgmiselt: punkt 1 töövahendi kasutuselevõtmisel tehtud ning plaanivälise kontrolli või teimimise tulemused ja nende alusel tehtud otsused töövahendi kasutusea lõpuni; punkt 2 eelmise perioodilise kontrolli ja teimimise tulemused vähemalt kolm kuud pärast järgmist perioodilist kontrolli või teimimist ja tulemuste registreerimist.
- Mercedes-Benz Actros liikus Prantsusmaal Langres lähistel kiirteel. Ootamatust valgusesähvatusest pimestatuna sõitis veok teelt välja ja rullus katusele.

  TÖÖINSPEKTORI POOLT TUVASTATUD PÕHJUSED: Liiklusõnnetusi tööinspektor ei uuri.
- Tallinna lahel, Kakumäe tipust 1,5 miili kaugusel merre sukeldunud tuuker täitis lennukipommide demineerimisega seotud teenistusülesandeid. Kuna kontrolltõmmetele tuuker ei vastanud, sukeldus valmidustuuker, kes leidis mehe 23m sügavuselt merepõhjas teadvusetuna.

TÖÖINSPEKTORI POOLT TUVASTATUD PÕHJUSED: Täismaski mittekasutamine. Sukeldumine üksi. Paadis olevate tuukrite ja merepõhja sukeldunud tuukri omavahelise sidepidamisviisi puudused, kaasaegsete, kaablita sidepidamisvõimaluste mittekasutamine. Sukeldumistööde riskianalüüsi puudumine.

- Õnnetus juhtus garaažis, frontaaltõstuki hüdraulikasüsteemi immitseva vooliku vahetamisel, töövahendiks oli mutrivõti, töötaja võttis mutrivõtmega lahti hüdrovooliku. Algselt keeras lahti ühe vooliku otsa, kuid õli voolikust ei tulnud ja midagi kuskil ei liikunud otsustas töötaja lahti võtta vooliku teise otsa. Kui vooliku teine ots sai lahti võetud purskas õli ja nool langes alla. Noole all sai surma lukksepp-treial.

  TÖÖINSPEKTORI POOLT TUVASTATUD PÕHJUSED: Tööandja ei kontrollinud piisavalt töökoha ohutusnõuetele vastavust enne töötajale tööülesande andmist. Töötaja eiras Volvo L45B kasutusjuhendi ohutuseeskirjade nõudeid. Ta ei toestanud nõuete kohaselt laaduri üles tõstetud tõsteraami enne tööülesande täitmisele asumist. Rikutud oli: TTOS § 4 lõike 2 alusel tööandja kujundab ja sisustab töökoha nii, et on võimalik vältida tööõnnetusi ja tervisekahjustusi ning säilitada töötaja töövõime ja heaolu. TTOS § 12 lõike 1 kohaselt tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas tööga seotud olukorras. TTOS § 12 lõike 1 punkti 12 järgselt tööandja on kohustatud tutvustama töötajale töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ning kontrollima nende täitmist.
- AS-i Hansabuss buss sattus Riiast-Tallinna suunduval reisil tugeva küljetuule kätte ning kaldus libeda tee tõttu kraavi külili. Nimetatud liiklusõnnetuse tagajärjel hukkus reisisaatja.

  TÖÖINSPEKTORI POOLT TUVASTATUD PÕHJUSED: Liiklusõnnetusi tööinspektor ei uuri
- Liiklusavarii tagajärjel hukkus veoautojuht, kes sõitis alla Aluvere viaduktist.

  TÖÖINSPEKTORI POOLT TUVASTATUD PÕHJUSED: Liiklusõnnetusi tööinspektor ei uuri

Seega surmaga lõppenud tööõnnetuste põhjused võib üldistatuna kokku võtta nii, et pooltel juhtudel ei kontrollinud tööandja piisavalt töökoha või töövahendi ohutusnõuetele vastavust. Teiselt poolt on aga tööõnnetuse vältimise eest vastutav ka töötaja ise, kes peab kinni pidama ohutusnõuetest või keelduma tööde teostamisest, mis võivad kahjustada tema enda või teiste töötajate tervist. Seetõttu on tööõnnetuste ennetamisel oluline roll nii töötajate kui tööandjate koostööl ning vajadusel ohutusnõudeid järgida. Sama oluline on ka, et töökeskkonnas oleksid riskid hinnatud ning toimiks sisekontroll.

UURITUD TÖÖÕNNETUSTE ENAMLEVINUD PÕHJUSED tööandjate nägemuse ning inspektorite uurimiste põhjal olid järgmised:

Tabel 3. Uuritud tööõnnetuste põhjused

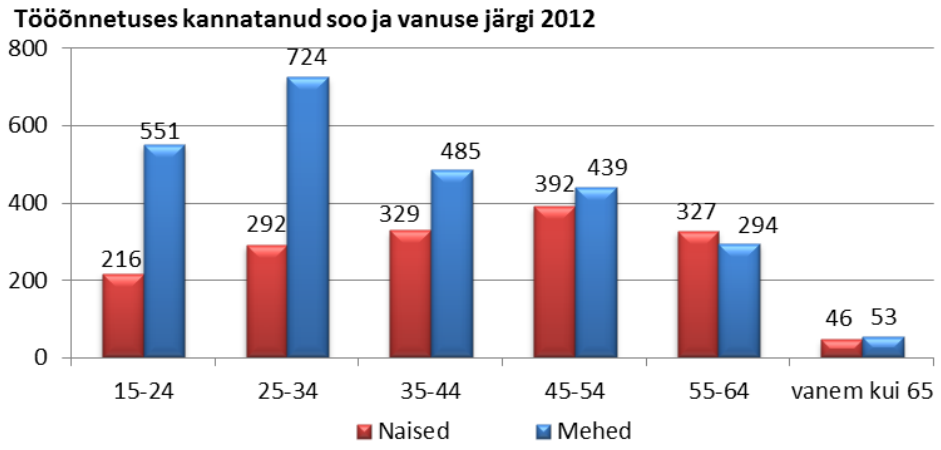
	Tööandja poolt väljatoodud põhjused	/ Inspektori poolt tuvastatud põhjused
Tööohutusnõuete rikkumine töötaja poolt	**67%**	**27%**
Muud põhjused	**21%**	**17%**
Puudulik väljaõpe ja juhendamine	**12%**	**20%**
Töövahendite mittevastavus tööohutusnõuetele	**10%**	**17%**
Tööohutusnõuete rikkumine teise töötaja poolt	**8%**	**4%**
Puudulik sisekontroll	**7%**	**18%**
Ehitiste, tööruumide või liikumisteede mittevastavus tööohutusnõuetele	**4%**	**6%**
Isikukaitsevahendite mittekasutamine	**4%**	**1%**
Isikukaitsevahendite puudumine	**0%**	**3%**

Võrreldes varasemate aastatega on tööandjad aina tõsisemalt püüdnud välja selgitada tööõnnetuste tõeliseid põhjuseid. Oluliselt on vähenenud tööõnnetuse raportite arv, kus ainukeseks tööõnnetuse põhjuseks on märgitud „muud põhjused“. Samas suurimad erinevused inspektorite ja tööandjate

uurimiste vahel on tuvastamine, kas sisekontroll on töökohal olnud piisav, et õnnetuse toimumist vältida. Samuti võiks Tööinspektsiooni seisukohalt väheneda ka selliste põhjuste arv, kus tööandja leiab, et õnnetuse põhjustas vaid tööohutusnõuete rikkumine töötaja poolt. Samas kahe uuritud juhtumi puhul on tööandja ühe põhjusena ära märkinud, et õnnetuse võis põhjustada töötaja üleväsimus.

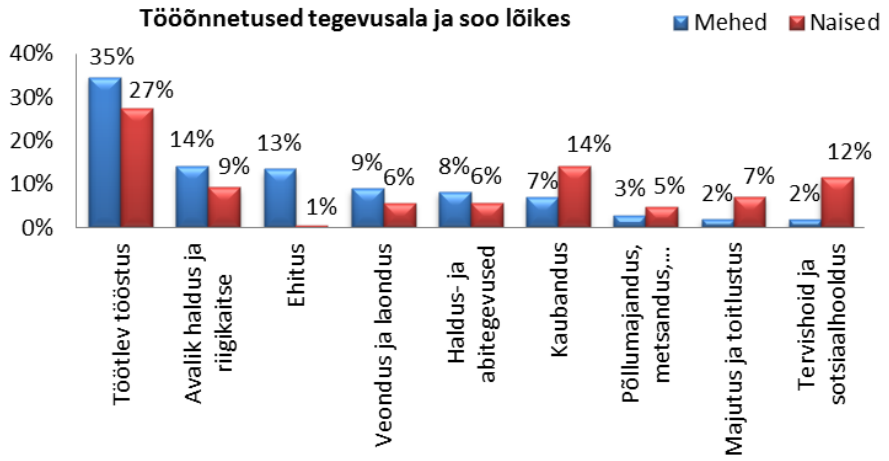
Muud tööõnnetuste asjaolud statistiliselt

2012.a sai tööõnnetuse tõttu kannatada 2546 meest ning 1602 naist, mis tähendab, et 61% tööõnnetustest toimus meestega (2011.a vastavalt 2413 meest ja 1328 naist, meeste osakaal oli 64%). Enim toimus tööõnnetusi 25-34 aastaste vanusegruppi kuuluvate töötajatega, eelkõige selles vanuses meestega. Naistega toimus enim tööõnnetusi 45-54 aastaste vanusegrupis. Noortega, vanuses 15-24 toimus 2012.a 767 tööõnnetust (2011.a - 684). Noorim tööõnnetuses kannatanu oli vaid 16 aastane ning vanim 81 aastane.



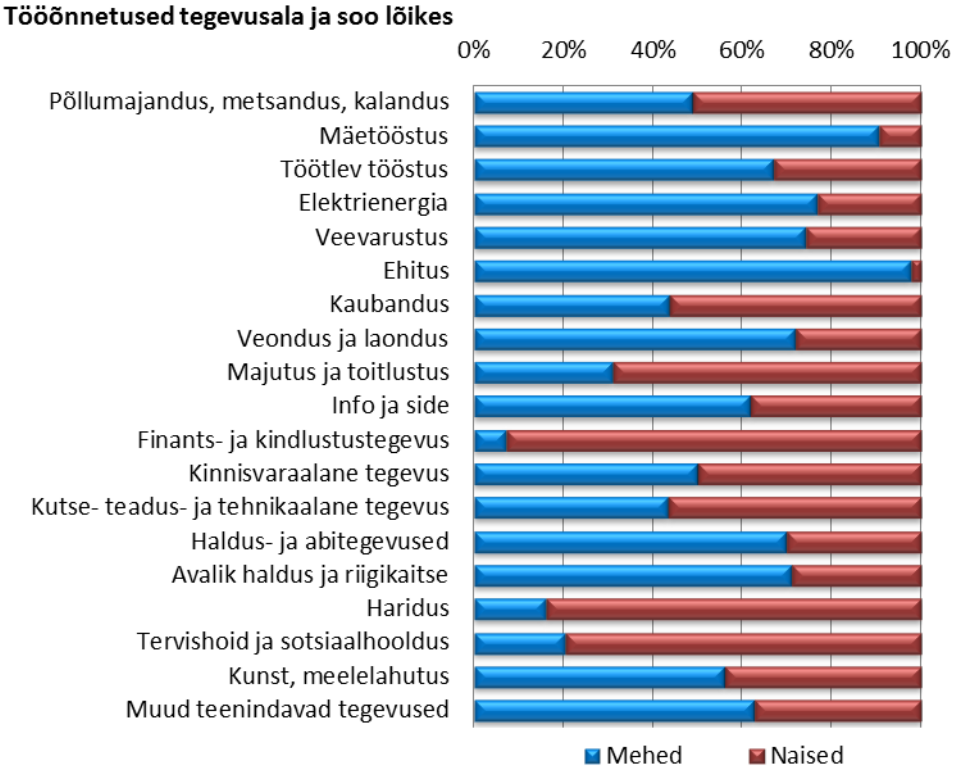
Joonis 17

Vaadates vaid meestega toimunud tööõnnetuste osakaalu tegevusalade lõikes, siis toimub enim tööõnnetusi töötleva tööstuse sektoris – metalli- ja puidutööstuses, teisel kohal on avaliku halduse ja riigikaitse sektor ning kolmandaks ehitusvaldkond. Ka naistega toimub enim tööõnnetusi just töötleva tööstuse sektorites, kuid sagedamini toiduainetööstuses ning puidutööstuses. Teisel kohal on jae-ja hulgikaubandus ning kolmandaks tervishoiu sektor.



Joonis 18

TEGEVUSVALDKONDADE LÕIKES ÜLDISELT võib n.ö. meeste tegevusaladeks lugeda ehituse- ja mäetööstuse sektorid ning naistega toimunud tööõnnetuste osakaal on suurim finants-ja kindlustustegevuse valdkonnas, hariduse ja tervishoiu sektoris, seda loomulikult seetõttu, et nendes valdkondades on vastavast soost töötajate osakaal märkimisväärselt suurem.

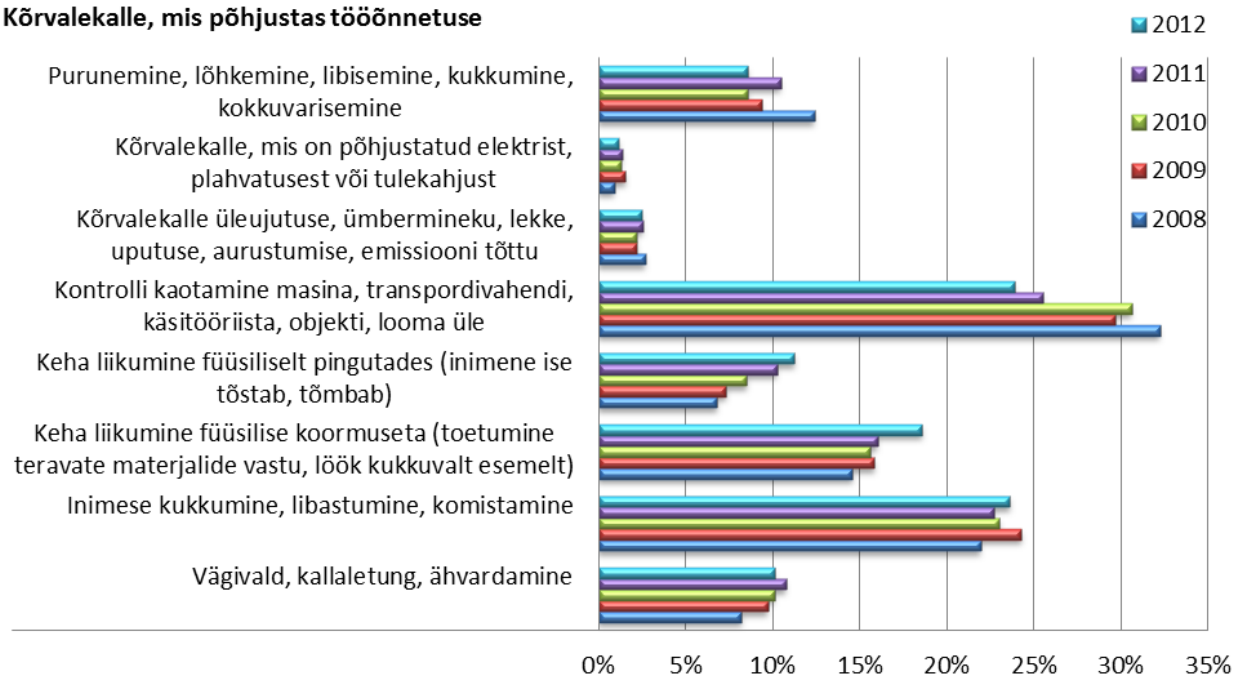


Joonis 19

Tööinspektsioon ja Euroopa Statistikaamet Eurostat koguvad tööõnnetuste kohta andmeid ka asjaolude kohta, millest põhjustatuna tööõnnetused juhtuvad. Nagu jooniselt 20 näha, põhjustab enim tööõnnetusi kontrolli kaotamine masinate, tööriistade, transpordivahendite või loomade üle.

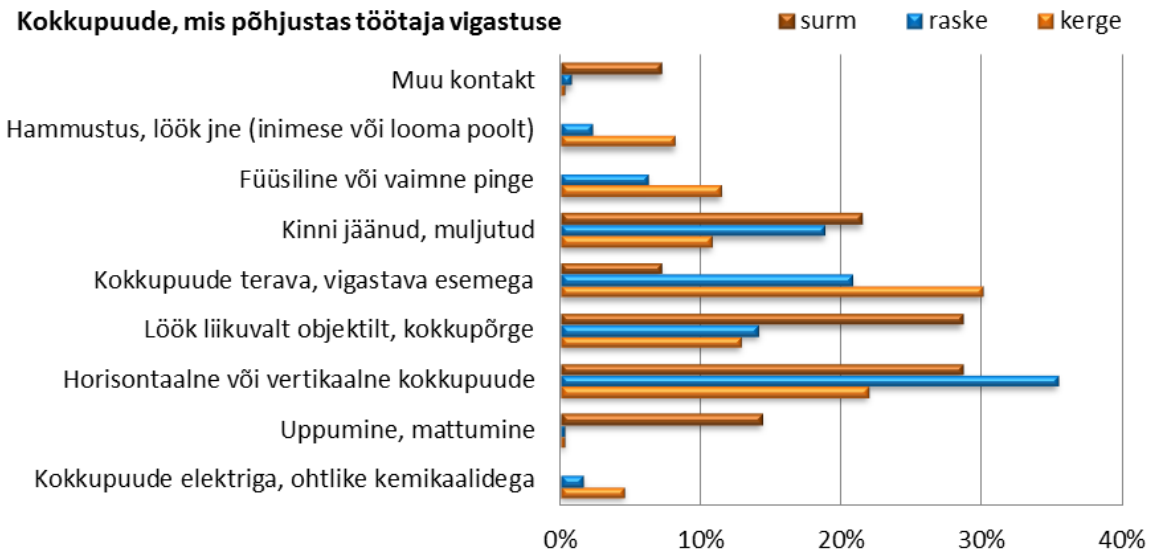
Teisel kohal on jätkuvalt libisemise, komistamise, kukkumisega seotud õnnetused, mis põhjustavad ka enim raske tagajärjega kehavigastusi (37% raskete tööõnnetuste koguarvust). Sellised pealtnäha lihtsad õnnetusjuhtumid, mis ei ole isegi seotud otseselt tööprotsessiga, moodustavad kokku aga 24% tööõnnetuste koguarvust.

Jällegi, saaks selliseid juhtumeid töökeskkonnas oluliselt vähendada, kui pöörata suuremat tähelepanu liikumisteede korrashoiule. Kasvanud on aga ka selliste õnnetuste osakaal, kus töötaja ise sisuliselt tegeleb küll oma tööprotsessiga ja midagi valesti ei teegi, kuid nt tähelepanu hajumisest vms tõttu libastub tööpinnal või ust sulgedes jäävad sõrmed ukse vahele või toetub mõne ebastabiilselt paigutatud eseme vastu, mis töötajale nt jalale kukub vms.



Joonis 20

Allolevalt jooniselt on aga näha, kuidas erinevad tegurid põhjustavad erineva raskusastmega kehavigastusi. Kokkupuude teravate töövahenditega põhjustab sagedamini pigem kergeid kehavigastusi, raskeid kehavigastusi diagnoositakse tihedamini kukkumiste tagajärjel ning surmaga lõppenud tööõnnetusi on aga põhjustanud enim erinevate objektide kukkumine kannatanu peale, mille tagajärjel on töötaja jäänud kukkuva eseme alla.

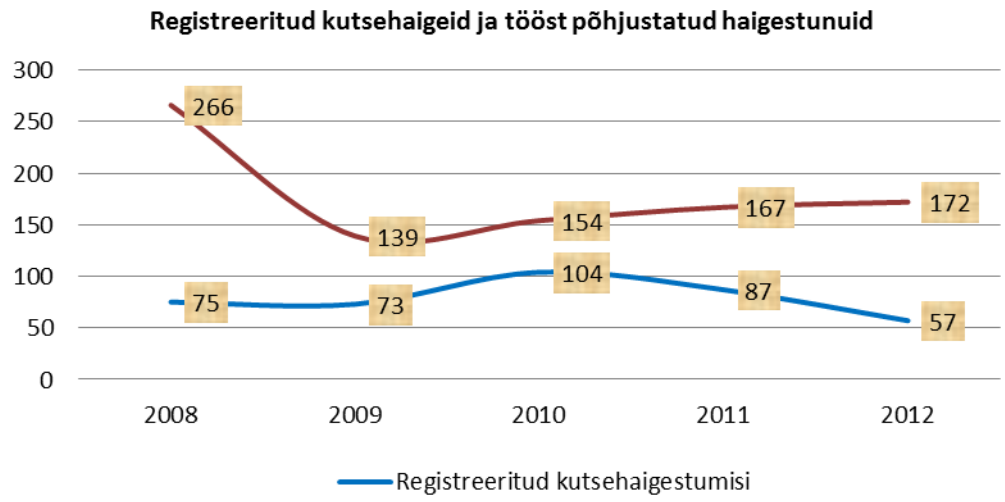


Joonis 21

Kutsehaigused ja tööst põhjustatud haigestumised

2012.a saabus Tööinspektsiooni teatisi kutsehaigestumise diagnoosimisest 57 töötaja kohta ning tööst põhjustatud haigestumiste (TPH) teatisi registreeriti 172 juhtumi kohta. Võrreldes paari viimase aastaga, on kutsehaigestumiste diagnoosimiste arv taas vähenenud, kuid kahjuks ei saa lugeda selle põhjuseks töökeskkonna olulist muutust paremaks. Pigem tuleks otsida põhjuseid kutsehaigestumiste diagnoosimisega seotud protseduuridest ja sotsiaalsetest probleemidest. Näiteks möödunud majanduslanguse perioodil pani töötasu kaotamine inimesi otsima igasuguseid võimalusi sissetulekuallikate leidmiseks, olgu selleks kasvõi hüvitis kutsehaiguse eest. Seda näitas ka kutsehaigestumiste diagnooside arvu suurem tõus. Nüüdseks aga ei ole selline ajend enam nii aktuaalne ning püütakse pigem aktiivselt tööturul püsida kui terviseprobleemidega tegeleda.

Mõnevõrra on aga kasvanud tööst põhjustatud haigestumiste (TPH) arv, mis sisuliselt võib olla ka kutsehaigestumisele eelnevaks diagnoosiks, kuid mitte alati. See aga viitab otseselt Eesti töötajaskonna tervise halvenemisele, sest TPH diagnoositakse peamiselt perioodiliste tervisekontrollide käigus, mida tööandjad on kohustatud korraldama vastavalt töötajate tervisekontrolli korrale.

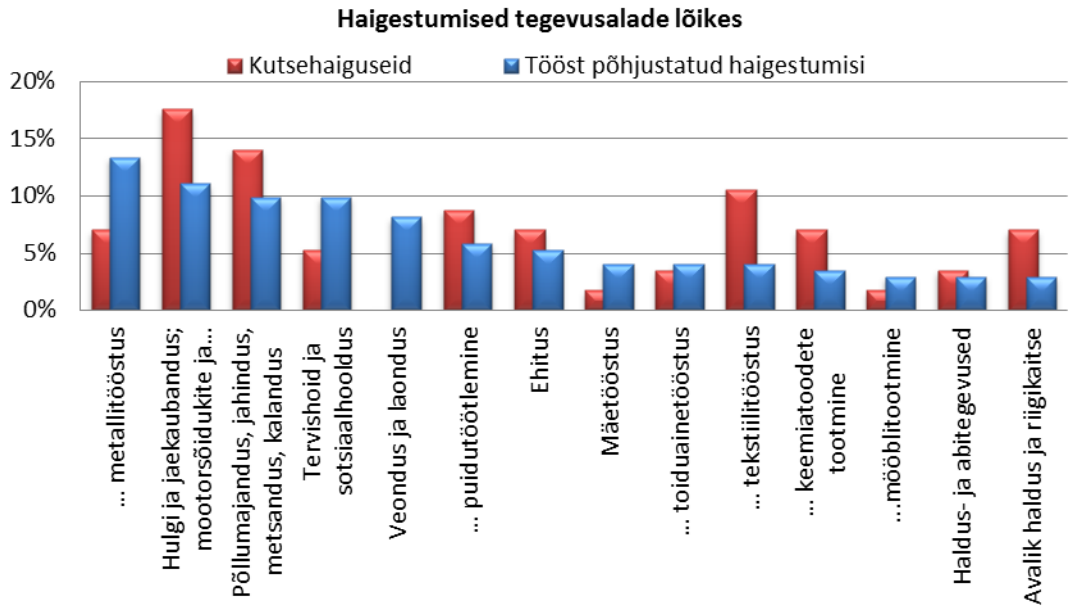


Joonis 22

Samas tuleb endiselt nentida, kui võrreldes haigestunute hulka teiste Euroopa riikidega, on ilmselge, et Eestis diagnoositakse nii kutsehaigestumisi kui tööst põhjustatud haigestumisi liiga vähe.

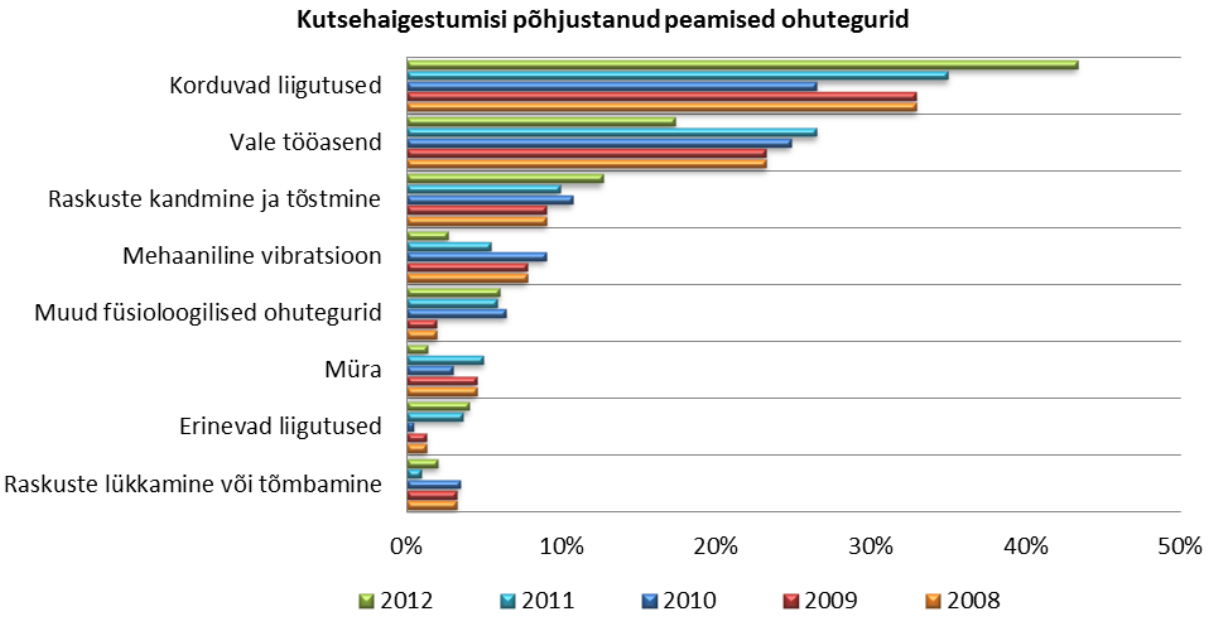
ETTEVÕTETE TEGEVUSALADE LÕIKES diagnoositi 40% kutsehaigestumise juhtudest töötleva tööstuse sektoris – puidutööstuse, tekstiilitööstuse, metallitööstuse ja toiduainetööstuse töötajatel. Teistest valdkondadest võib veel esile tuua põllumajanduse, jahinduse, metsanduse sektori ning kaubanduse valdkonna.

Tööst põhjustatud haigestumiste kohta laekus kolmandik teatistest samuti töötleva tööstuse sektori töötajate kohta – metallitööstus, puidutööstus, toiduainetööstus ning mööblitööstus. Teistest tegevusaladest olid suurimad aga kaubandus , põllumajandus ning tervishoid.



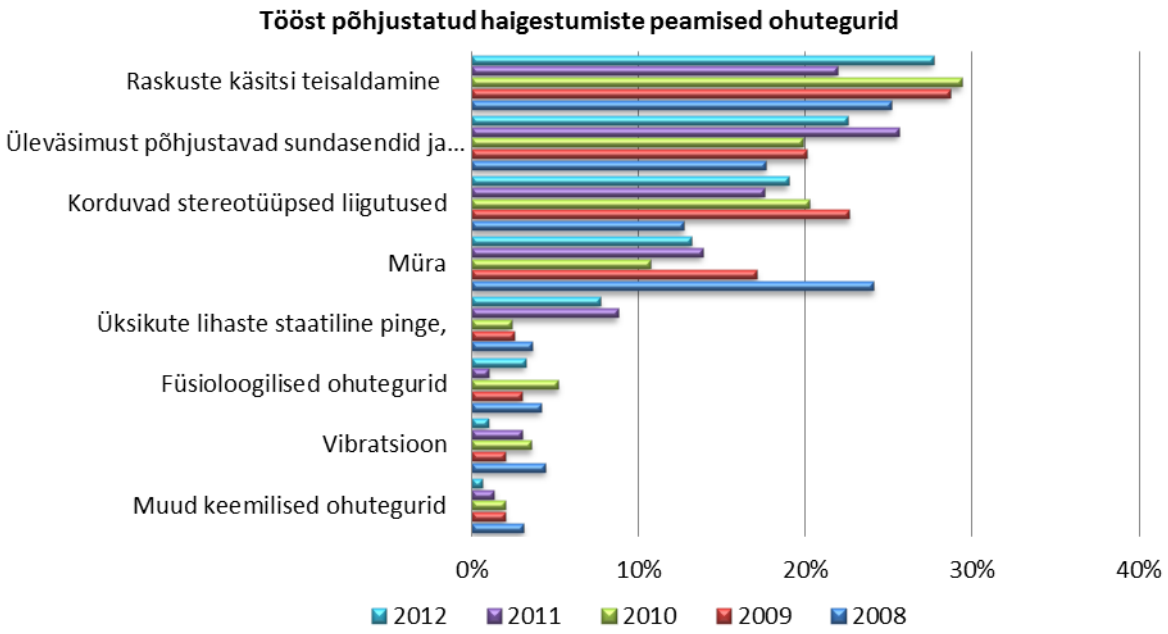
Joonis 23

Töökeskkonnast tulenevad ohutegurid, mis on põhjustanud kutsehaiguseid tuvastati diagnoosimisel järgmiselt: suurim osakaal on jätkuvalt korduvatel stereotüüpsetel liigutustel ning valest tööasendist põhjustatud haigestumistel. Vähenenud on aga mürast ja vibratsioonist põhjustatud kutsehaigestumiste diagnoosimine.



Joonis 24

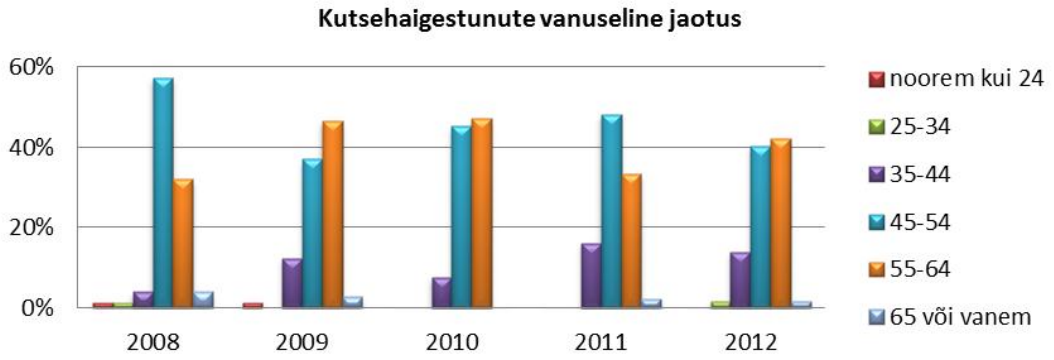
Tööst põhjustatud haigestumiste diagnoosidest selgub, et praegusest töökeskkonnast mõjutavad töötajate tervist enim sellised ohutegurid nagu raskuste käsitsi teisaldamine, üleväsimust põhjustavad sundasendid ning korduvad stereotüüpsed liigutused. Vaadates muutusi aga viie aasta lõikes, siis nt mürast põhjustatud töötajate tervisehäired on oluliselt vähenenud, mis tähendab, et selle ohuteguri maandamisega töökeskkonnas osatakse paremini tegeleda. Samas raskuste käsitsi teisaldamise terviseriskidele ning sellega seotud paremale töökorraldusele tuleb rohkem tähelepanu pöörata.



Joonis 25

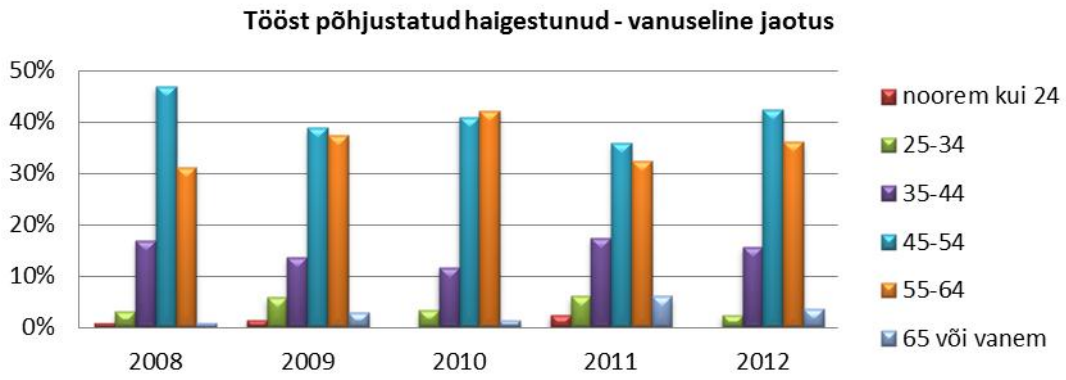
AMETIALADE LÕIKES diagnoositi tööst põhjustatud haigestumisi 2012.a enim kokkadel, müüjatel, loomakasvatajatel ja koristajatel, kutsehaigestumisi aga õmblejatel, loomakasvatajatel, põllumajandusmasinate juhtidel ja müüjatel. Kõikidele neile töötajatele on ühiseks nimetajaks töötamine sundasendis, monotoonne töö või raskuste käsitsi teisaldamine.

VANUSELISELT diagnoositakse kutsehaigus sagedamini 55-64 aastaste vanusegruppi kuuluvatel töötajatel, tööst põhjustatud haigestumisi aga 45-54 aastaste hulgas. Silma paistab ka asjaolu, et naistel diagnoositakse kutse- või tööst põhjustatud haigestumine sagedamini pigem nooremas vanusegrupis kui meestel, mille puhul võib arvata, et naised kas jõuavad tervisekontrolli varem või suhtuvad oma terviseprobleemidesse tõsisemalt ning julgevad nendest ka tervisekontrolli tegijale rääkida.



Joonis 26

Vaadates ajas viis aastat tagasi, siis pea pooled tööst põhjustatud haigestumised diagnoositi 45-54 aastaste töötajate seas. Samas on kasvanud ka vanemaealiste töötajate osakaal. 2011.a aga diagnoositi tööst põhjustatud haigestumine neljal korral ka noorematel kui 25 aastastel töötajatel, mis on eriti murettekitav. 2012.a nii noortest töötajatest teatisi ei saadetud. Noorte töötajate puhul olid töökeskkonna ohuteguriteks keemilised ained, mis põhjustavad allergiat või astmat (3 juhtumit) ning ühel juhul oli noorel töötajal terviseprobleemid seotud monotoonsete korduvate liigutustega.



Joonis 27

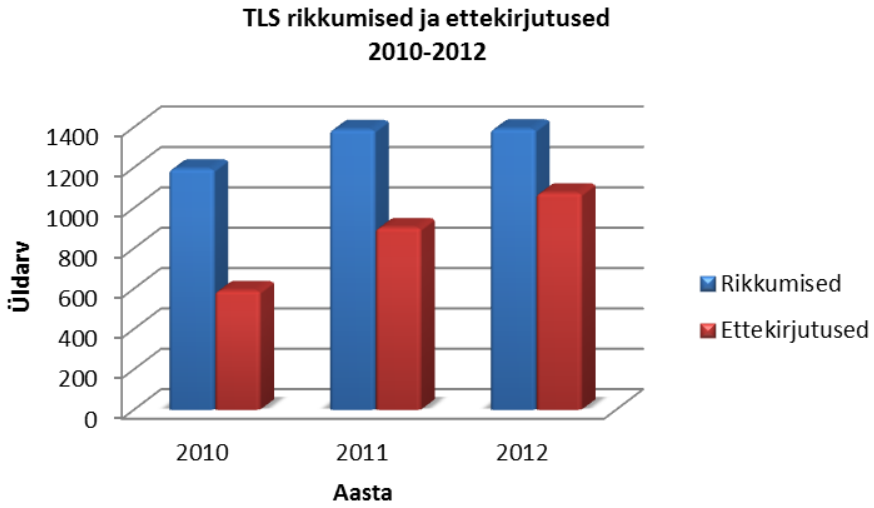
Ülevaateid kutsehaigestumistest ning tööst põhjustatud haigestumistest haiguste lõikes koostab alates 2011.a Terviseamet. Kokkuvõtteid haigestumiste kohta saab lugeda järgmiselt aadressilt: http://terviseamet.ee/tervishoid/tootervishoid/aruanded.html

Töösuhted

Töösuhete järelevalve

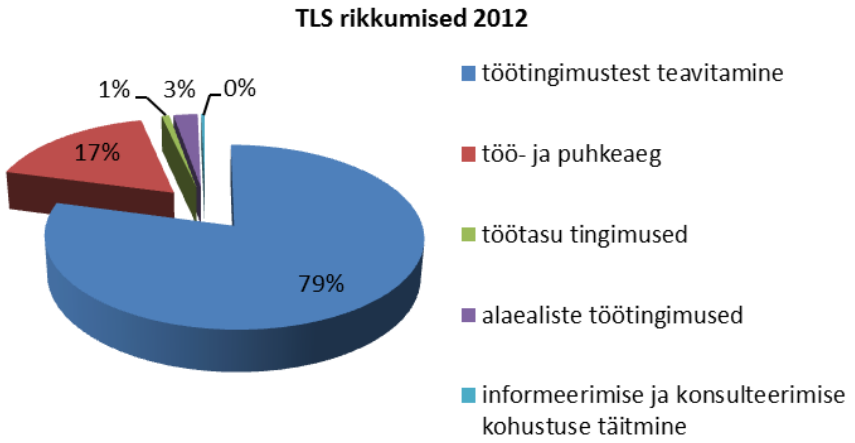
2012.aastal külastasid tööinspektor-juristid ja tööinspektorid töösuhete järelevalve läbiviimiseks 539 ettevõtet. Neist 151 ettevõttesse tuli tööinspektoril tagasi minna, et viia läbi järelkontroll ja veenduda kontrollimise käigus avastatud puuduste kõrvaldamises. Ettevõtteid, kus tööinspektor töösuhetega seotud rikkumisi ei avastanud oli 141.

TÖÖLEPINGU SEADUSE NÕUETE RIKKUMISI avatati töösuhete järelevalve käigus 1392, millest 1075 kõrvaldamiseks tehti tööandjale kohustav ettekirjutus. Võrreldes 2011.aastaga ei ole avastatud rikkumiste arv muutunud, kuid mõnevõrra tõusis nende puuduste arv, mille kõrvaldamiseks tuli tööandjale teha ettekirjutus (Joonis 28).



Joonis 28

Nii nagu varasematelgi aastatel on avastatud rikkumistest valdav osa ehk ligi 80% seotud töölepingu seaduse paragrahvi 5 esimeses lõikes nimetatud tingimustega (Joonis 29), mis peavad sisalduma töölepingu kirjalikus dokumendis. See tähendab, et kontrollitud tööandja ei ole teavitanud töötajat töölepingu seaduses nõutud andmetest.



Joonis 29

86 ettevõttes avastati juhtumid, kus tööandja ei olnud töötajale töölepingu kirjalikku dokumenti koostanud ega töötajale esitanud, vaatamata sellele, et pooled teadsid algusest peale, et töösuhe kestab üle kahe nädala. Järelevalve käigus ilmnes sageli tööandja väär arusaam töölepingu seadusest. Kui seadus eeldab, et töölepingu andmed esitatakse töötajale enne tööle asumist ja TLS § 4 lõige 5 võimaldab suulise kokkuleppe sõlmimist vaid juhul, kui töölepingu kestus ei ületa kahte nädalat, siis tööandjate seas on levinud ekslik arvamus, et töölepingu kirjaliku dokumendi võib koostada kahe nädala jooksul alates töötaja tööle asumisest.

Suurima osa avastatud rikkumistest moodustab töötaja teavitamata jätmine töötasu maksmise tingimustest ehk TLS 5 lg 1 punktis 5 nimetatud tingimuse täitmata jätmine või osaline täitmine. Selliseid rikkumisi avastati 321 ettevõttes.

TLS § 5 lg 1 punkti 5 ja Euroopa Nõukogu direktiivi 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest eesmärgist lähtudes peab töötaja olema teadlik oma töötasust, selle arvutamise viisist ja palgapäevast. Töötasu arvutamise viisi teavitamise kohustus ei piira sisuliselt töötasu arvutamise viisi valikut ja määramist, kuid oluline on töötaja teavitamine, millisel viisil arvutatud ning millise suurusega töötasu talle töösuhtes makstakse

Tööandjad püüavad vältida töö tasustamise süsteemide läbipaistvust, eelistades töölepingusse kirjutada tüüptingimuse, mille kohaselt töötaja saab tavaliselt alammääras baastasu ning lisaks võib tööandja maksta muud töötasu komponenti, mille maksmise tingimusi üheski kirjalikus dokumendis hiljem ei täpsustata. Üldjuhul on tööandjal seejuures konkreetsed põhimõtted muude töötasu komponentide arvutamiseks olemas, kuid töötajatele neid ei avaldata. Lisaks unustatakse töötajale teatamata ka tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed (sotsiaalmaks, tulumaks, töötuskindlustusmaksed jne).

Sageli jäetakse töötajale kirjalikult teatamata, kas ta on tööl täis- või osalise tööajaga ning kui osalisega, siis mitu tundi 7-päevases ajavahemikus või näiteks ühes kuus töö tegemist eeldatakse. Viimatinimetatud rikkumisi avastati 130 tööandja juures.

Teisel kohal avastatud puudustest on töölepingu seaduse kolmanda peatüki kolmandas jaos sätestatud töö- ja puhkeaja nõuete täitmata jätmine. Töö- ja puhkeaja nõuete rikkumisi avastati 240 ettevõttes, neist 71 tööandja juures ei tagatud töötajale TLS § 51 lg 1 kohaselt ette nähtud 11 tundi järjestikust puhkeaega ühe tööpäeva lõpust järgmise alguseni või oli töötaja tööaeg üle 13 tunni, kuid seejuures jäeti täitmata nii pika tööpäeva rakendamiseks ettenähtud eeldused.

Kõige vähem avastati kollektiivsete töösuhetega seotud rikkumisi. Kollektiivlepingu seaduse rikkumisi avastati 8 ettevõttes ja töötajate usaldusisiku seaduse rikkumine ühe tööandja juures. Avastatud kollektiivlepingu seaduse rikkumised olid eelkõige tingitud asjaolust, et transpordivaldkonna tööandja ei olnud teadlik ettevõtte tegevusvaldkonnas kehtivast üldtöökokkuleppest ja jätsid töötajatele maksmata kollektiivlepinguga kokku lepitud töötasu.

Töötajate usaldusisiku seadust rikkus üks tööandja, kes jättis töötajate usaldusisikuks valitud töötajale võimaldamata seaduses ettenähtud aja usaldusisiku ülesannete täitmiseks. Samas alustati töötajate usaldusisiku seaduse alusel 3 väärteomenetlust seoses informeerimise ja konsulteerimiskohustuse täitmata jätmisega tööandja poolt ettevõtte oluliste muudatuste kavandamisel.

SUNNIRAHA HOIATUSEGA tuli töösuhetega seotud ettekirjutuse täitmine tagada 15 korral üldsummas 590 eurot. Sunniraha hoiatusega ettekirjutused täideti tähtaegselt ja täitmisele ei tulnud pöörata ühtegi hoiatust. Võrreldes 2011.aastaga on sunniraha hoiatuste arv märgatavalt vähenenud ning ettekirjutused täidetakse tähtaegselt ja sunnivahendi rakendamiseks ei ole põhjust.

Töösuhetealased kampaaniad ja sihtkontrollid

Sihtkontrolli raames külastati 55 tööandjat. Sihtkontrollide käigus kontrolliti töölepingu seaduses (TLS) sätestatud töö- ja puhkeaja nõuete täitmist, alaealiste töötingimusi ja töösuhteid kaubanduskettides.

TÖÖ- JA PUHKEAJA SIHTKONTROLL

Tööinspektsioon viis läbi töö- ja puhkeaja sihtkontrolli eesmärgiga kontrollida tööaja korraldust ning töö- ja puhkeaja nõuete täitmist vähemalt 30 töötajaga ettevõtetes. Sihtkontrolli käigus külastati 17 tööandjat. Kontrollitud ettevõtetes vaid kolmes rikkumisi ei avastatud ning töösuhte tingimused vastasid töölepingu seaduse nõuetele.

Sihtkontrolli käigus külastatud ettevõtetes avastati 46 rikkumist, neist 35 kõrvaldamiseks tehti tööandjale ettekirjutus. Puudused esinesid tööaja pikkuses, igapäevase- ja iganädalase puhkeaja nõuete täitmisel ning öötöötajate töötingimustes.

Kuues külastatud ettevõttes ei vastanud tööandja ja töötaja vahel sõlmitud kokkulepe tööaja osas tegelikkusele. See tähendab, et töölepingus oli töötajaga kokku lepitud, et tema tööpäev kestab 8 tundi ning tal on viiepäevane töönädal, kuid tegelikult töötas töötaja summeeritud tööajaarvestuse alusel kuni 24-tunniste vahetustega vastavalt tööandja poolt koostatavale tööajakavale. Esines ka vastupidiseid olukordi, kui pooled olid sõlminud kokkuleppe summeeritud tööajaga töötamises, aga tegelikult toimus töö 8-tunnistes vahetustes. Seega rikuti TLS § 5 lg 1 punktis 7 nimetatud töötaja teavitamise kohustust.

Tööaja sihtkontrolli tulemuste alusel alustas Tööinspektsioon 4 väärteomenetlust. Väärteomenetluse korras karistati ühte juriidilist isikut ja 3 füüsilist isikut, kes vastutasid tööaja kavandamise ja arvestuse pidamise eest.

ALAEALISTE TÖÖTINGIMUSED

Teist aastat järjest viisid tööinspektor-juristid läbi alaealiste töötingimuste sihtkontrolli. Sihtkontrolli käigus kontrolliti alaealiste töötamise tingimusi 17 tööandja juures. Puudused avastati 8 ettevõttes, kokku 34 rikkumist, millest 22 kõrvaldamiseks tehti tööandjale ettekirjutus.

Üheksa tööandja juures, kes võimaldasid alaealistel töötada, puudusi ei avastatud ning alaealised tegid neile sobivat tööd, mitte rohkem kui pool koolivaheajast ja seadusega ettenähtud tööaja piiranguid arvestades.

Alaealiste sihtkontrolli käigus avastatud puudused olid peamiselt seotud noorte tööpäeva kestusega. Neli kontrollitud tööandjatest ei teadnud alaealistele kehtestatud lühendatud täistööajast ja täiskasvanuga võrreldes pikemast puhkeajast kahe tööpäeva vahel sõltuvalt lapse vanusest ning rakendas alaealise tööle samadel alustel nagu täiskasvanud. Ühes ettevõttes töötas 16-aatane noor lausa 10-tunnsite tööpäevadega.

Ühel töötaval lapsel puudus lapsevanema nõusolek tööle asumiseks, kahel alla 15-aastasel aga tööinspektori nõusolek. Kaks tööandjat võimaldasid alaealistele töötamist neile keelatud töödel: ühes ettevõttes oli alaealise ülesandeks suurte raskuste käsitsi teisaldamine, teises puutus alaealine kokku alkoholi- ja tubakatoodetega.

Seoses alaealiste töötingimuste rikkumisega alustati väärteomenetlus 5 juriidilise isiku ja kolme füüsilise isiku suhtes, kes korraldasid alaealiste töötamist.

Jätkuvalt on probleemiks töövõtu- ja käsunduslepingute sõlmimine alaealistega töötamiseks töödel, mis alaealise füüsilist- ja vaimset arengut arvesse võttes ei ole sobiv. Näiteks ei saa 15-aastasele noorele pidada sobivaks töötamist öisel ajal ööklubi garderoobis või pärast koolipäeva lõppu ettekandjana baaris. Samuti ei saa seaduspäraseks pidada 7-12aastaste laste tööle rakendamist ajalehe- või ajakirja müüjana.

Võlaõigusliku lepingu sõlmimisel peab tööd andev isik lähtuma Euroopa sotsiaalharta ja direktiivi 94/33/EÜ põhimõttest, mille kohaselt ei tohi alaealise töölkäimine takistada tema sotsiaalset arengut või hariduse omandamist. Näiteks hariduse omandamise takistamiseks tuleb TLS mõtte kohaselt pidada ka seda, kui alaealine käib koolis, kuid ei jõua väsimuse tõttu tundides piisava aktiivsusega osaleda. Ka suvevaheaeg on noortele puhkamiseks.

KAUPLUSTE KONTROLLIMINE

2012. aastal jätkati ka kauplusekettide kontrollimist. Tööinspektsiooni tööinspektor-juristid külastasid aprillikuus töösuhete järelevalve eesmärgil 18 Grossi kaubamärgi all tegutsevat kauplust ja AS OG Elektra kontorit. Sügisel septembris ja oktoobris kontrolliti töölepingu seaduse nõuete täitmist 15 Säästumarketi kaupluses Lääne- ja Lõuna-Eestis ning Tallinnas asuvas Rimi Eest Food AS peakontoris.

Võrreldes 2011.aastal läbi viidud Maxima Eesti OÜ kaupluste kontrollimisega oli AS OG Elektra töösuhete olukord kontrollimise ajal märgatavalt parem. Samas leiti siiski olulisi puhkeaja nõuete rikkumisi.

Säästumarketi kaubamärgi all tegutsevate kaupluse tulemuste põhjal võib töösuhete olukorda hinnata heaks. Üheksas külastatud kaupluses rikkumisi ei avastatud. Ettevõtte töötajad olid töösuhte tingimustest teadlikud ja kontrollitud töölepingud vastasid seaduse nõuetele.

Kuues kontrollitud kaupluses esinesid probleemid tööpäevasisese, igapäevase ja iganädalase puhkeaja võimaldamisega töötajatele. Tööinspektorid avastasid 9 töö- ja puhkeaja nõuete rikkumist. Neljas külastatud poes oli töötajate töövahetuste vaheline puhkeaeg ainult veidi üle 8 tunni, töölepingu seaduse § 51 esimeses lõikes nõutud 11 asemel. Paaris poes lisandus sellele veel iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmine ehk TLS § 52 rikkumised. See tähendab, et töötajal ei olnud kahte järjestikust vaba päeva ning summeeritud tööajaarvestuse korral oli puhkeaeg mõnes 7-päevases ajavahemikus ka alla 36 tunni.

Taotlused tööinspektori nõusoleku saamiseks

Töölepingu seaduse § 8 lg 3 kohaselt peab tööandja taotlema töölepingu sõlmimiseks 7-14aastase alaealisega eelnevalt tööinspektori nõusoleku. Nõusoleku saamiseks peab tööandja esitama oma tegevuskoha järgsele tööinspektsiooni kohalikul asutusele vastava taotluse. Tööinspektori ülesanne on taotluse menetlemise käigus välja selgitada alaealisele pakutava töö tingimused ning teha kindlaks, et töö ei ole alaealisele keelatud ja tema töötingimused on kooskõlas seaduses nimetatud nõuetega ja alaealine soovib ise tööd teha.

Taotluste arv alaealiste tööle lubamiseks on aastast aastasse tõusnud. Kui 2010.aastal esitati Tööinspektsioonile 92 taotlust 1160 alaealise tööle lubamiseks ja 2011.aastal juba 101 taotlust 1346 alaealise töötamiseks, siis 2012.aastal laekus juba 128 taotlust 1946 alaealise tööle lubamiseks. Peamiselt taotlevad tööinspektori nõusolekut 7-14aastaste laste töötamiseks kohalikud omavalitsused ja õpilasmalevad, harvem erasektori tööandjad.

2012.aastal anti nõusolek 1652 töölepingu sõlmimiseks 7-14aastase lapsega. Keelduv otsus tehti 235 alaealise osas. Tööinspektori nõusoleku andmisest keeldumise põhjuseid oli mitmeid. Kõige rohkem keeldumisi oli tingitud sellest, et tööandja taotles nõusolekut ka 15-17aastase noore tööle võtmiseks, kuid seadus näeb tööinspektori nõusolekut ette ainult alla 15-aastaste noorte toole lubamiseks. Alates 15-eluaastast piisab lapsevanema nõusolekust.

Keelduva otsuse andmise tingis sageli ka alaealise pakutava töö sobimatus tema vanust ja arengut arvestades. Näiteks soovis Keila linn võtta tööle 12aastased noored heakorratöödele, et nad koristaksid lasteaia ruume, peseksid mänguasju ja kastaksid lilli ning Paide linnavalitsus 10-12aastased koristustöödele. Töölepingu seaduse § 7 lg 4 kohaselt sobivad aga 7-12aastastele lastele ainult kerged tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal. Heakorratööd ei ole aga vaadeldavad kergete töödena eelnimetatud valdkondades.

Ka Jõelähtme vald soovis palgata 8-12aastased lapsed stendide korrastamiseks ja dekoratsioonide ning diplomite valmistamiseks. Eelnimetatud töödega oleks kaasnenud töö redelil ja sundasendis viibimine, seetõttu ei pidanud tööinspektor pakutavat tööd alaealisele sobivaks.

Kõige kurioossem taotlus tuli Paide linnavalitsuselt, kes soovis 13-14aastased alaealised tööle võtta Paide tehisjärve puhastamiseks adrust. Töö oleks toimunud jalgupidi jahedas vees, adrulõikuri järel ehk töötava mehhanismi vahetus läheduses. Eelnimetatud töö on ohtlik ka täiskasvanud inimesele, rääkimata alaealisest ja seega keeldus tööinspektor ka selle taotluse rahuldamisest.

Kokkuvõttes on hea meel tõdeda, et leidub tööandjaid, kes noortele inimestele töökogemuse omandamise võimaluse annavad, kuid seejuures tuleb järgida seaduse nõudeid ning alaealist ei saa lubada tööle, mis ei vasta tema vaimsele või füüsilisele arengule ja on ohtlik. Kuigi tööandaja poolt alaealisele pakutav töö võib lühiajaliselt ja lapsevanema järelevalve all olla noorele igati sobiv, ei tähenda see, et noor võib sama tööd teha töölepingu raames, alludes kindlas ajavahemikus tööandja juhtimisele ja kontrollile ehk sisuliselt tehes seda iseseisvalt ja ise vastutades.

Sõidukijuhtide töö- ja puhkeaja kontroll

Sõidukijuhtide töö-ja puhkeaja kontrolle viidi 2012.a üle Eesti läbi 130. Kokku kontrolliti 1322 sõidukijuhi töö-ja puhkeaja nõuete täitmist 58 576 tööpäeva ulatuses (2011.a vastavalt 1233 ja 68 462).

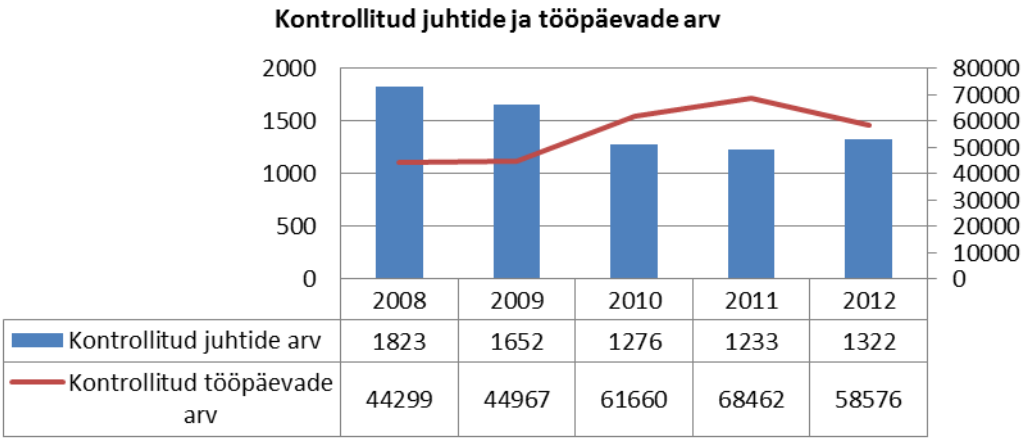
Kontrolli eesmärgiks on kontrollida, kuidas on ettevõtetes korraldatud sõidukijuhtide töö- ja puhkeaeg, kas peetakse kinni kehtestatud sõidu- ja puhkeaja normidest tagamaks liiklusohutus maanteedel. Ettevõtja juures kontrollitakse tööajakorraldust, juhi ööpäevast sõidu- ja puhkeaega, vaheaegu ja iganädalast töö-, sõidu- ja puhkeaega, kahenädalase sõiduaja kohta kehtivaid piiranguid, sõidumeerikuga salvestatud andmete vastavust nõuetele.

Tabel 4. Kontrollitud sõidukijuhte ja kontrollitud tööpäevi

Veo tüüp	Kontrollitud juhtide arv	Kontrollitud tööpäevade arv
Reisijatevedu	127	3122
Kaubavedu	1195	55 454
Kokku	1322	58 576

Viimase viie aasta lõikes on näha, et kontrollitud juhtide arv on küll vähenenud, kuid kontrollitud tööpäevade kasvanud. Selle peamiseks põhjuseks on vastavalt Vabariigi Valitsuse 21.10.2010 määrusele nr 151 „Mootorsõidukijuhi töö-, sõidu- ja puhkeaja järelevalve korralduslikud nõuded" § 5 lõigetele 1 ja 2 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrusele (EÜ) nr 561/2006, mis käsitleb teatavate autovedusid käsitlevate sotsiaalõigusnormide ühtlustamist. Mistõttu edastab Majandus- ja

Kommunikatsiooniministeerium (MKM) Tööinspektsioonile iga aasta alguses MKM-i ekspertide poolt väljaarvutatud miinimummahud autojuhtide töö-, sõidu- ja puhkeaja nõuete täitmise osas ettevõtjate juures teostatava järelevalve kohta. Seega kontrollitavate tööpäevade arv on Tööinspektsioonile ette antud. Asjaolu, et aastate lõikes on kontrollitavate tööpäevade arv tõusnud ja kontrollitavate juhtide arv langenud on tingitud asjaolust, et inspektorid kontrollivad vastavalt vajadusele ühe juhi sõidu- ja puhkeaja andmeid pikema perioodi kohta, millest tulenevalt on ka ühe juhi kohta kontrollitavate tööpäevade arv suurem.



Joonis 30

Allolevas tabelis on aga väljatoodud kõik rikkumised viie aasta lõikes. Enim avastatud rikkumisteks läbi aastate on olnud ööpäevase puhkeaja rikkumised veoseveol, kuid palju probleeme on esinenud ka vaheaegade puudumisega veoseveol. Suur muutus rikkumiste arvus sõitjateveo osas on tingitud andmesisestuse põhimõtete muutusest Tööinspektsioonis. Kui aastatel 2008-2010 sisestati rikkumisena iga salvestuslehe kasutamise nõuete rikkumine siis viimastel aastatel loetakse see üheks rikkumiseks ettevõtte kohta.

Tabel 5. Sõidukijuhtide rikkumised 2008-2012

Rikkumised	2008	2009	2010	2011	2012
Veosevedu:					
Määruse 561/2006 art8 ööpäevase puhkeaja rikkumine	92	288	335	315	253
Määruse 561/2006 art7 lühem vaheaeg	187	100	48	127	173
Määruse 561/2006 art6 ööpäevase sõiduaja rikkumine	128	216	168	119	117
Määruse 561/2006 art7 puudub vaheaeg	193	235	254	123	95
Määruse 561/2006 art8 nädala puhkeaja rikkumine	29	117	96	102	77
Määruse 3821/85 art15 lg3 töö-ja puhkeaja registreerimise nõuete rikkumine	0	0	1	24	48
Määruse 561/2006 art10 lg5 andmete talletamise ja inspektorile ligipääsetavuse rikkumine	0	0	18	38	24
Määruse 561/2006 art6 nädalase sõiduaja rikkumine	11	23	7	8	7
Määruse 561/2006 art6 järjestikuse nädalate sõiduaja rikkumine	2	38	25	15	4
Sõitjatevedu:					
Määruse 561/2006 art8 ööpäevase puhkeaja rikkumine	22	34	6	34	15
Määruse 561/2006 art8 nädala puhkeaja rikkumine	9	0	2	2	14
Määruse 561/2006 art7 lühem vaheaeg	1	5	0	1	8
Määruse 561/2006 art7 puudub vaheaeg	4	28	11	92	6
Määruse 561/2006 art6 ööpäevase sõiduaja rikkumine	2	24	2	25	4
Määruse 3821/85 art15 lg3 töö-ja puhkeaja registreerimise nõuete	490	536	284	30	3

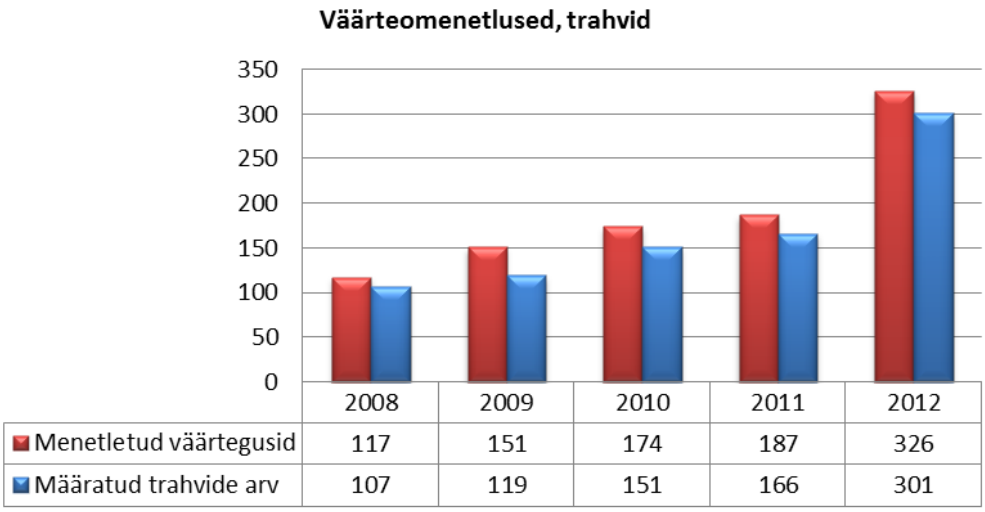
rikkumine					
Määruse 561/2006 art16 töögraafiku nõuete eiramine	47	0	0	0	3
Määruse 561/2006 art16 puudulikult koostatud töögraafik	25	0	0	4	2
Määruse 561/2006 art10 lg5 andmete talletamise ja inspektorile ligipääsetavuse rikkumine	406	329	142	16	0
Määruse 561/2006 art6 nädalase sõiduaja rikkumine	0	0	0	0	0
Määruse 561/2006 art6 järjestikuste nädalate sõiduaja rikkumine	0	0	1	0	0
Veoliik ei ole eristatud:					
Määruse 3821/85 art15 lg2 salvestuslehe kasutamise nõuete rikkumine	389	399	147	37	15
Määruse 3821/85 art15 lg5 salvestuslehele andmete kandmise nõuete rikkumine	1158	1015	279	76	15
Määruse 3821/85 art15 p1 määrdunud või rikutud salvestuslehtede asendamine	14	5	17	3	0
Rikkumisi kokku	3209	3392	1843	1191	883

Kui vaadata aga rikkumiste arvu ühe juhi kohta, siis vaatamata asjaolule, et kontrollitud juhtide arv on viimasel kolmel aastal taas kasvanud, on rikkumiste arv vähenenud. Kui 2009.a avastati ühe juhi kohta keskmiselt 2,1 rikkumist, siis 2012.a keskmiselt 0,7 rikkumist.

Koostöös Politsei- ja Piirivalveametiga viidi 2012.a oktoobris läbi ühiskülastus Harjumaa bussiettevõtetes, et kontrollida juhtide töö- sõidu-ja puhkeaja nõuete täitmist. Sellised ühiskontrollid ei jää kindlasti viimaseks ning 2013. aastal on planeeritud sarnast koostööd jätkata. Ettevõtja juures korraldatavate kontrollimiste tulemusi arvestatakse kindlasti järgnevate kontrollimiste kavandamisel, kus arvestatakse nii rikkumiste arvu ja raskusastet kui teiste riikide pädevatelt asutustelt laekunud rikkumisi puudutavat teavet.

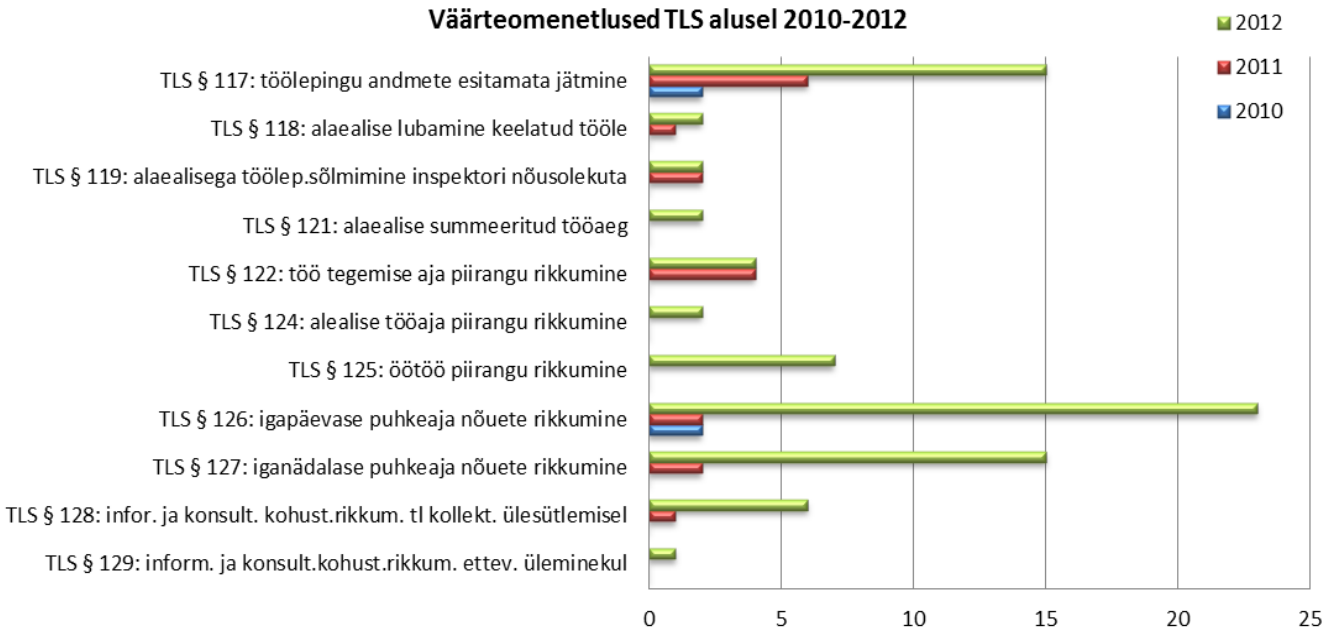
Väärteomenetlused, trahvid

Nii töötervishoiu, tööohutuse kui töösuhete järelevalve käigus menetleti 2012.a väärteoasju kokku 326 korral, millest 153 juhul algatati väärteomenetlus juriidilise isiku vastu ning 173 korral füüsilise isiku vastu. Hoiatusmenetlusega piirduti 63 korral.



Joonis 31

Kõige rohkem menetleti väärteoasju töötervishoiu ja tööohutuse seaduse alusel - 221 korral e. ligi 70% väärteomenetlustest. Töölepingu seaduse alusel 81 korral e. 25% väärteomenetlustest ning 6% juhtudest oli aluseks liiklusseaduse rikkumised. Kolmel juhul menetleti väärtegusid töötajate usaldusisiku seaduse alusel ning kolmel juhul karistusseadustiku alusel. Võrreldes eelnevate aastatega on nii väärteomenetluste arv kui trahvide arv kahekordistunud, enim on kasvanud väärteomenetluste arv TLS alusel.



Joonis 32

Kasvu on tinginud mitmed asjaolud:

- kontrollimise käigus avastatud rikkumised on sageli aset leidnud minevikus, näiteks tööajaarvestustest selgub, et kuu või paar tagasi töötasid töötajad tööaja piirangut rikkudes või ei taganud tööandja ettenähtud puhkeaega. Selline rikkumine ei ole ettekirjutusega enam kõrvaldatav, kuid samas võib oluliselt mõjutada töötaja tervist ja ohutust ning on kvalifitseeritav väärteona TLS §-de 122 ja 126 alusel;
- rikkumised on korduvad ja mõjutavad paljusid töötajaid ning on kvalifitseeritavad väärteona töölepingu seaduse mõistes;
- Tööinspektsioon on karmistanud järelevalve põhimõtteid ja loonud eraldi tööinspektor-väärteomenetleja ametikoha.

22 väärteomenetlust alustati TLS § 126 alusel igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmise tõttu. 16 menetlust alustati TLS § 117 alusel seoses tööandja poolt andmete esitamata jätmisega töötajale ning 16 menetlust alustati ka TLS § 127 alusel iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmise tõttu.

TRAHVE MÄÄRATI kokku 301 korral summas 63 473 eurot, millest juriidilistele isikutele 140 korral summas 45 245 eurot ning füüsilistele isikutele 161 korral summas 18 219 eurot. Suurem osa trahvidest oli seotud tööõnnetuste ja kutsehaigestumiste uurimise tulemusega. Suurim trahv juriidilisele isikule töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest oli 1300 eurot ning füüsilisele isikule 75 trahviühikut ehk 300 eurot.

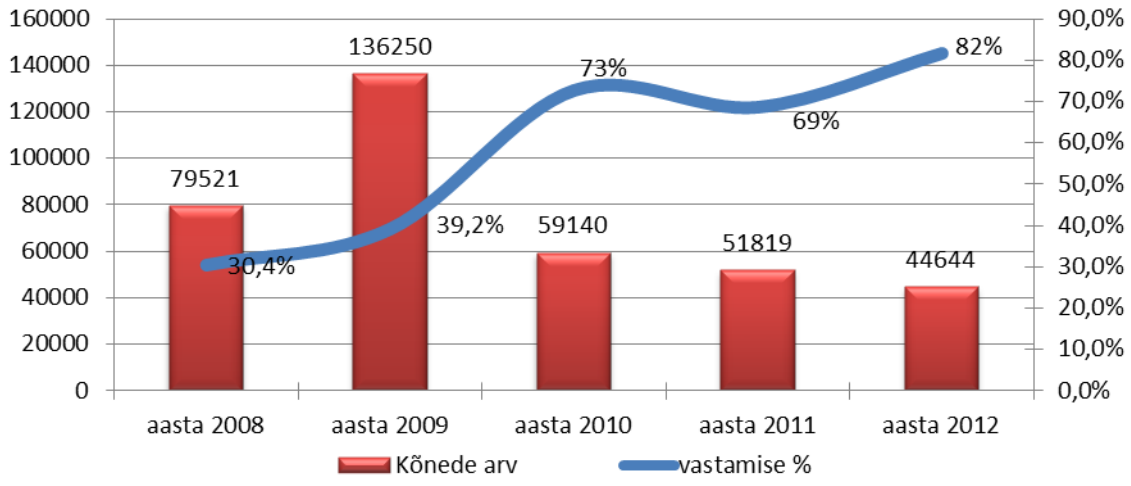
Töösuhetega seoses oli suurim füüsilisele isikule määratud rahatrahv liitkaristusena TLS §-de 122 ja 126 kvalifitseeritavate tegude eest (töö- ja puhkeaja nõuete rikkumine) 600 eurot. Juriidilisele isikule määratud suurim rahatrahv oli samuti liitkaristusena töö- ja puhkeaja nõuete rikkumise eest määratud 1800 eurot.

Töölepingu seaduses sätestatud maksimaalset trahvimäära füüsilisele isikule 100 trahviühikut ehk 400 eurot rakendati kahel korral. Juriidilisele isikule ettenähtud maksimumi 1300 eurot aga ei rakendatud, kuigi liitkaristusena oli trahvisumma suuremgi.

Nõustamistegevus

Eesmärgiga olla töötajatele ja tööandjatele paremini kättesaadav ning tõsta tööosapoolte teadlikkust, avati juba 2008.a üleriigiline infotelefon numbril 640 6000. Telefonile vastavad juristid kõigil tööpäevadel Tööinspektsiooni järelevalvatavate õigusaktide rakendamisel tekkinud küsimustele. Vastuse saab töölepingut, töö- ja puhkeaega, palka, puhkuseid ja töökeskkonda, samuti kollektiivseid töösuhteid puudutavatele küsimustele.

2012.a helistati infotelefonile tööajal 39 624 korral, millest vastati 32 359 e. 82% kõnedele. Lisaks tehti infotelefonile kõnesid ka väljaspool tööaega, mis tähendab et kokku helistati aasta jooksul infotelefonile 44 644 korral. Et vähendada väljaspool tööaega tehtavate kõnede arvu pikendatakse alates 2013.a infotelefonile vastamise aega tunni võrra. Võrreldes 2009.a on kõnede arv küll oluliselt vähenenud, kui vajadus sellise teenuse järgi on siiski olemas. Arvestades kõnede arvu, siis kuus helistatakse sellele numbrile keskmiselt 3700 korda.



Joonis 33

E-KIRJADELE VASTAMINE

Lisaks infotelefonile on Tööinspektsioonilt võimalik küsimustele vastuseid saada e-kirja teel. Tööinspektsiooni juristidele saabus e-posti aadressile jurist@ti.ee aasta jooksul 2778 e-kirja. Lisaks

nendele on vastatud veel kõigile kohalike inspektsioonide ja Tööinspektsiooni üldmeili aadressile saadetud kirjadele.

NÕUSTAMINE VASTUVÕTUL

Tööinspektsiooni poolt pakutavatel õigusalastel nõustamistel käis aasta jooksul 4244 kodanikku. Vastuvõtule tulles soovitakse lisaks juriidilise abi saamisele ka sageli abi töövaidluskomisjonile avalduse koostamisel või avalduse ülevaatamisel enne komisjonile esitamist.

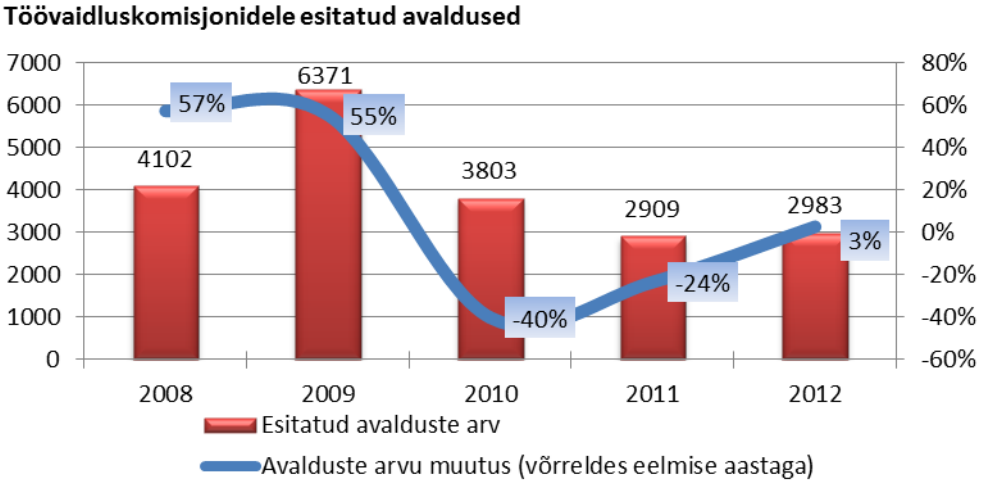
SAGEDAMINI JURISTIDELE ESITATAVAD KÜSIMUSED 2012.A OLID JÄRGMISED:

- millistel alustel võib töölepingu üles öelda töötaja/tööandja ja millised on etteteatamise tähtajad?
- kuhu pöörduda, kui tööandja jätab töötasu välja maksmata?
- millised on töötaja õigused lapsehoolduspuhkuselt naasmisel, kui tööandja teatab, et tal ei ole töötajale tööd anda?
- millal ja kuidas saab tööandja töötaja töötasust kinnipidamisi teha?
- millise töölepingu lõppemise aluse puhul on õigus saada Töötukassast hüvitist?
- kas tööandja võib muuta töölepingut ühepoolselt?
- mida teha, kui tööandja ei taha puhkust (sh õppepuhkust, lapsepuhkust) anda?
- millist riigipühale eelnevat tööpäeva peab tööandja lühendama?

Juristide väitel on viimasel ajal sagenenud ka töötervishoidu ja tööohutust puudutavad küsimused, nagu töökeskkonnaspetsialistide, -volinike ja –nõukogu liikmete koolitamine ning valimine. Kas ja kui pikki pause peab tööandja töötajale võimaldama ning kas need arvatakse tööaja sisse.

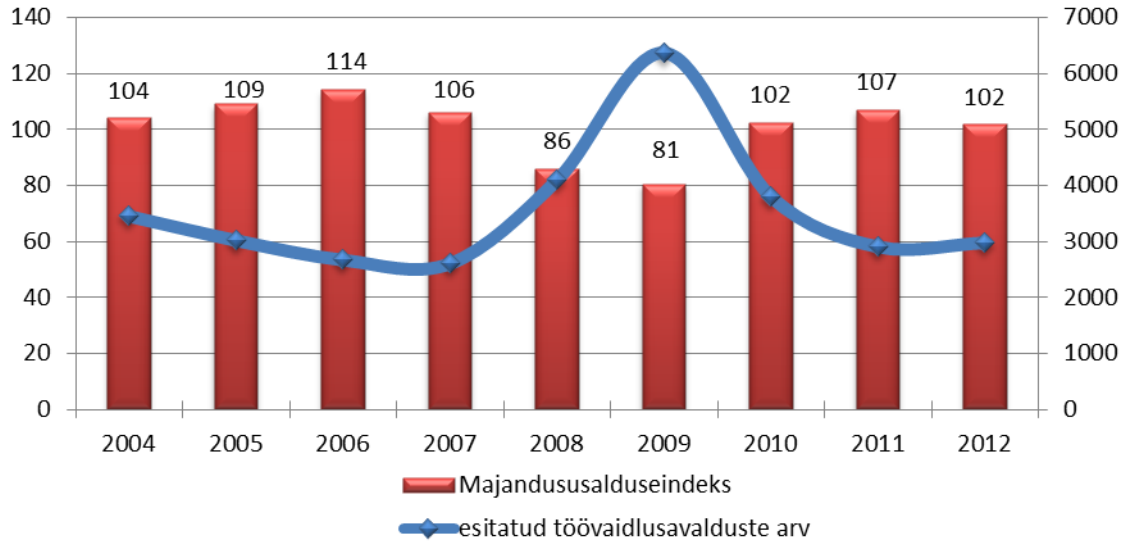
Töövaidlused

TÖÖVAIDLUSKOMISJONIDELE esitati 2012.a kokku 2983 töövaidlusavaldust, ehk sisuliselt sama palju kui aasta varem. 2012.a lõpuks oli töövaidluskomisjonidel koos varem esitatud avaldustega menetluses kokku 3225 avaldust (2011.a lõpus 3311). Aasta jooksul jõudis lahendini 92% kogu lahendamisel olnud avaldustest (2011.a 93%).



Joonis 34

Üheks indikaatoriks töövaidlusavalduste arvu muutuste jälgimiseks on majandususaldusindeks. Nagu näha alloleval joonisel, muutub töövaidluste arv seda suuremaks mida rohkem kahaneb inimeste usaldus majanduse üldise käekäigu vastu. Kui majandususaldusindeks märkimisväärselt langeb, muutuvad keerulisemaks ka tööalased suhted. Ettevõtetel tekib töö ümberkorraldamise vajadus, suurem koondamisvajadus, tekivad probleemid töötasude maksmisega jne. Seega võime järeldada, et stabiilses/rahulikus majanduskeskkonnas 3000 töövaidluse piiresse jääv avalduste arv aastas on Eesti suuruse riigi kontekstis täiesti talutav suurus. Kuna kõiki probleeme töösuhetes ei suudeta omavaheliste kokkulepete käigus lahendada, siis jääb alati nii töötajatele kui tööandjatele võimalus oma probleeme töövaidlusorganites erapooletult lahendada.



Joonis 35

ÜHE KUU E. 30 PÄEVA JOOKSUL MÄÄRATI istungile enim avaldusi Lääne TVK-dest Saaremaa TVK-s – 93% ning Lõuna TVK-dest Võru TVK-s 90%. Ka Tallinnas asuvates TVK-des määrati ühe kuu jooksul istungile 90% esitatud avaldustest (2011.a 81% ning 2010.a vaid 16%). Võrreldes aastaga 2010.a on nüüdseks kõigis töövaidluskomisjonides menetlusajad lühenenud ning võib eeldada, et istung toimub vastavalt seaduses ettenähtud tähtajale 30 päeva jooksul.

TÖÖVAIDLUSTE MENETLUSAJA PIKKUS on suuresti sõltuv laekuvate töövaidlusavalduste arvust, vaatamata sellele, et tegelik menetlusaja pikkus peab jääma 30 päeva piiresse. Seoses suure töövaidluste arvuga 2009.a., mil menetlusajad pikenesid 2009.a III kvartalis keskmiselt juba 90 päevani, suudeti 2010.a lõpus avaldusi menetleda keskmiselt 52 päeva jooksul ning 2011.a keskmiselt 39 päevaga. 2012.a keskmiseks menetlusaja pikkuseks kujunes 34 päeva. Menetlusaegade pikkus on Eesti eri piirkondades üldjoontes ühtlustunud, mõned erinevused on siiski jäänud komisjonide lõikes, mille põhjuseks võib nimetada laekunud avalduste arvu kõrval ka töövaidluste lahendamist väljaspool töövaidluskomisjoni tavapärast asukohta (nt Pärnus asuv TVK lahendab töövaidlusi ka Paides, Saaremaal asuv TVK teeb väljasõite Raplasse). Nt. sai 2012.a Tallinnas asuvates TVK-des töövaidlusasi lahenduse keskmiselt 31 päevaga, Ida TVK-des 32 päevaga, Pärnus aga 51 päevaga.

MAAKONNITI laekus enim avaldusi Tallinna ja Harjumaa (1532 avaldust), Tartumaa (455) ning Ida-Virumaa (295) töötajate/tööandjate poolt. Kõige vähem vaidlesid töösuhetest tulenevate asjaolude üle 2012.a Hiiumaa ning Põlvamaa töötajad, kus mõlemas maakonnas registreeriti vaid 14 töövaidlusavaldust.

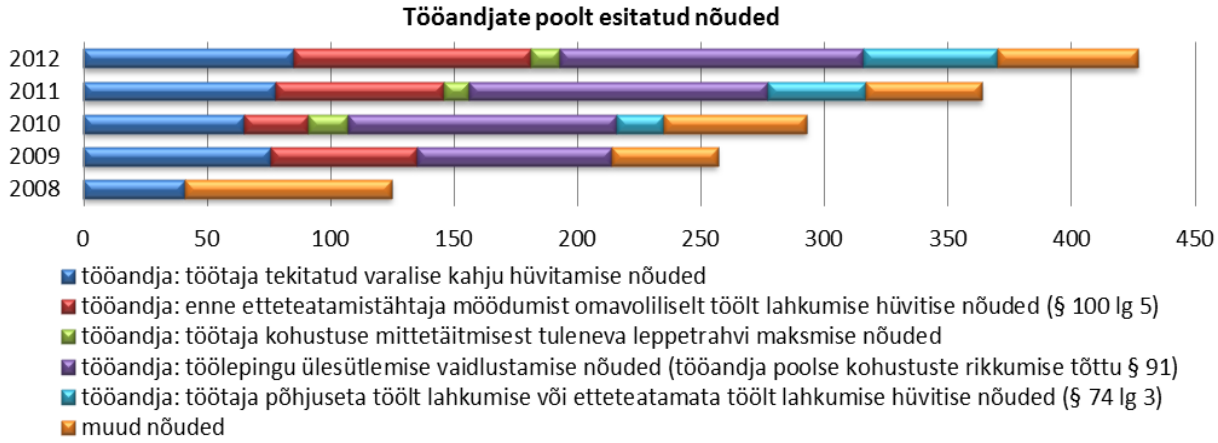
Näitena iseloomustab Lääne inspektsiooni Saaremaa töövaidluskomisjoni juhataja Evi Ustel-Hallimäe Raplamaal ja Saaremaal toimunud töövaidluseid, kelle pilgu läbi oli aasta 2012 üheks märksõnaks kindlasti „majanduse elavnemine“ ja seda võib tema arvates öelda ka töövaidluste kohta. Analüüsides vaidluste temaatikat, tuleb tõdeda, et läbi aastate ei ole selles osas olulisi muudatusi toimunud. Jätkuvalt domineerivad rahaliste nõuetega vaidlused, millele järgnevad tükk maad tagapool töölepingu ülesütlemisest tulenevad ja muud vaidlused.

VABARIIGIS TERVIKUNA ESITASID TÖÖANDJAD 2012.a kokku 335 töövaidlusavaldust e. 11% esitatud avalduste koguarvust (2011.a vastavalt 281 avaldust e. 10% avaldustest). Võrreldes varasemate aastatega on tööandjate poolt esitatud avalduste arv iga aastaga kasvanud, nt 2009.a moodustasid tööandjate avaldused vaid 3% avaldustest, 2010.a 6%. Tööandjapoolsete nõuete arvu suurenemise ühe põhjusena võib välja tuua töötaja vastutust puudutava regulatsiooni selgemaks muutmist töölepingu seaduse jõustumisega 2009.aastal, millele lisandub tööandjate õigusteadlikkuse tõus.

Tööandjad pöördusid töövaidluskomisjonide poole sagedamini järgmiste nõuetega: töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks – 123 korral e. nõue sisaldus igas kolmandas avalduses; kasvanud on enne etteteatamistähtaja möödumist omavoliliselt töölt lahkumise hüvitise nõuded – 96 korral, ehk igas kolmandas avalduses esitatud nõue; töötaja poolt tekitatud varalise kahju hüvitamise nõuded – 85 korral e. nõue sisaldus igas neljandas avalduses; töötaja põhjuseta töölt lahkumise või etteteatamata lahkumise hüvitise nõudmiseks – 54 korral.

Tööandjad vaidlustavad peamiselt töötajapoolseid ülesütlemisi, mille aluseks on olnud töölepingu seaduse § 91 lg 2 ehk tööandjapoolne oluline rikkumine. Taoliste vaidluste korral tuleb töövaidlusorganitel muuseas otsustada, kas tööandjapoolne rikkumine leidis üldse aset ja hinnata, kas rikkumine on oluline. Kõige sagedamini esinevad põhjused töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks töötajate poolt on töötasu mittemaksmine või maksmisega oluline viivitamine. Mitmel juhul on põhjusena nimetatud ka töötaja ebaväärikat kohtlemist. Kuigi tööandjate teadlikkus on tööõiguse valdkonnas tõusnud, ei ole harvad juhtumid, kus tööandjad ei realiseeri oma õigust vaidlustada töölepingu ülesütlemine ettenähtud 30-kalendripäevase tähtaja jooksul, vaid avastavad selle vajaduse hiljem. Samas pöörduvad töötajad kolme kuu keskmise töötasu hüvitise nõudes, mille eelduseks on TLS § 91 lg 2 alusel töölepingu ülesütlemine. Siis ei ole tööandjal üldjuhul võimalik enam algatada sisulist vaidluse lahendamist ülesütlemise teemal.

Tööandjapoolsete kahjunõuete menetlemise teeb keeruliseks just töötaja süü hindamine kahju tekitamisel. Kui kahju ei põhjustatud tahtlikult, vaid hooletusest, siis oleneb väljamõistetava hüvitise suurus juba erinevatest asjaoludest, nagu süü aste, töötajale antud juhised, töötingimused, töö iseloomust tulenev risk, tööandja juures töötamise kestus, töötaja senine käitumine, töötasu suurus, tööandja eeldatavad võimalused kahjude vältimiseks või kindlustamiseks jne. Kõiki asjaolusid arvesse võttes võib komisjon väljamõistetava hüvitise suurust olulisel määral vähendada. Suurim kahjunõue, mida komisjon rahuldas, on 10000 eurot ehk seadusega ettenähtud maksimaalne määr töövaidluskomisjonis.



Joonis 36

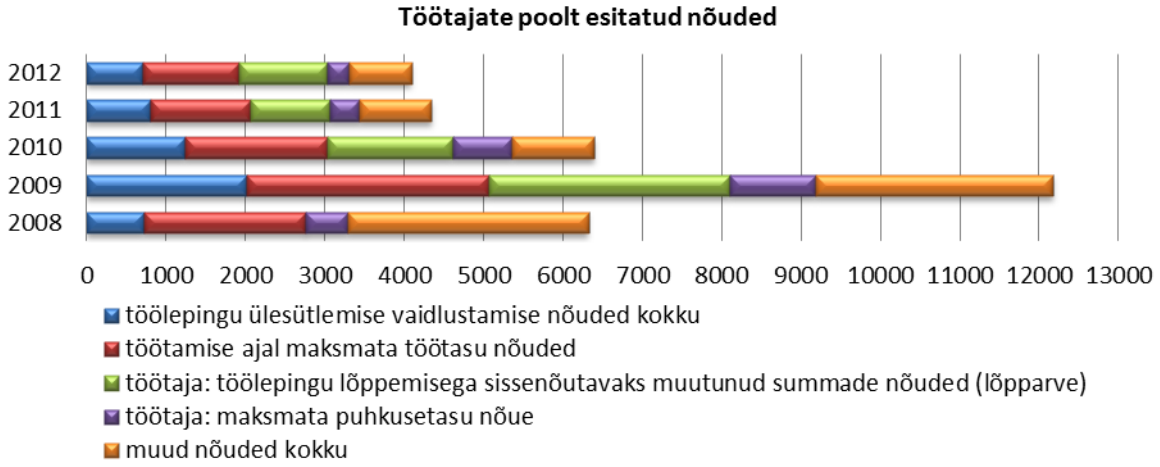
TÖÖTAJAD ESITASID töövaidluskomisjonidele 2648 avaldust e. 20 avaldust rohkem kui aasta varem (2011.a - 2628). Jätkuvalt on peamiseks nõudeks töötamise ajal maksmata töötasude nõue – 1207 korral, mida sisaldas iga teine avaldus. Iga teine avaldus sisaldas ka nõuet töölepingu lõpetamisega sissenõutavaks muutunud summade kohta e. lõpparve nõuet – 1109 korral.

Töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks esitati kokku 706 nõuet ehk selline nõue sisaldus igas neljandas avalduses. Õigusliku aluse järgi vaidlustati töölepingu ülesütlemine nt töötajast tulenevatel põhjustel oma kohustuste rikkumise tõttu 279 korral, tööandjapoolse kohustuste rikkumise tõttu 228 korral, majanduslikel põhjustel 57 korral, raseda, rasedus-või sünnituspuhkuse õigust omava naise või lapsehoolduspuhkust kasutava isiku õiguste rikkumise tõttu 5 korral, töötajate esindaja õiguste rikkumise tõttu 2 korral, töölepingu ülesütlemise piirangu rikkumise tõttu 2 korral. Maksmata puhkusetasu nõudeid esitati kokku 275 korral.

Jätkuvalt on tavaline, et töövaidluse vastaspooleks on tegevuse faktiliselt lõpetanud äriühing, kelle töötajatel jäid tasud saamata pikema perioodi vältel.

Leidub tööandjaid, kes püüavad hajutada oma riske, sõlmides töölepingulise tunnustega lepingu muu võlaõigusliku lepingu nime all, peamiselt kas käsunduslepinguna või töövõtulepinguna. Töölepingulise suhte tuvastamise nõuete korral taotleb töötaja temaga sõlmitud võlaõigusliku lepingu tunnistamist töölepinguks, mille eesmärgiks on töölepingu seadusest tuleneva realiseerimine (nt põhipuhkus, tööandjapoolne töölepingu ülesütlemise piirang jms). Kui töötaja täitis töökohustusi tööandja alluvuses ning tööandja määras töötegemise aja, koha ja viisi, siis sellised tingimused viitavad nö sõltuvussuhtele ning vastav õiguslik suhe tunnistatakse töölepinguliseks.

Töövaidluste lahendamisel on märgatav töötajate ebavõrdse kohtlemisega seotud nõuete suurenemine. Eelduslikult töötajate õigusteadlikkuse tõusu tõttu oskavad töövaidluskomisjoni pöördujad pöörata tähelepanu toimunud diskrimineerimisele. On välja toodud, et diskrimineeritud on vanuse, veendumuste, sh erakondliku kuuluvuse, tervisliku seisundi jms pärast.

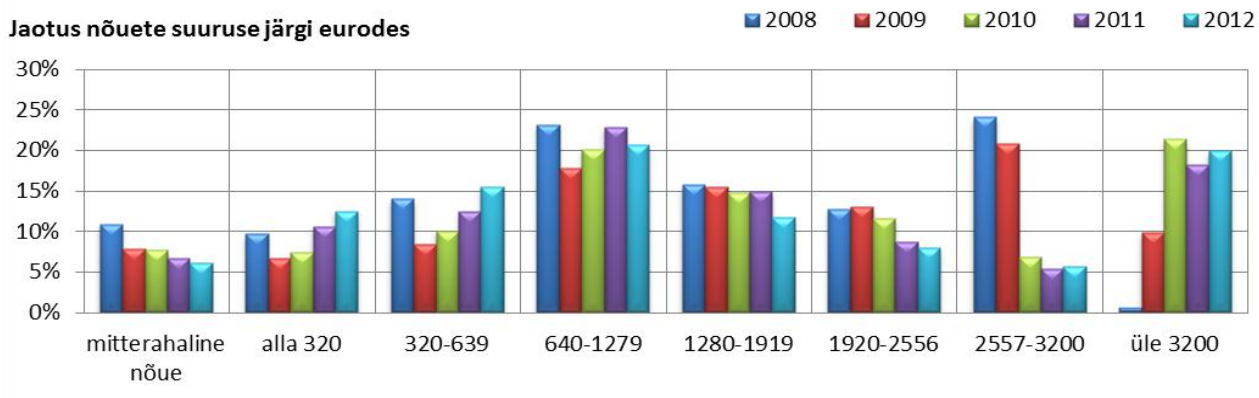


Joonis 37

RAHALISED NÕUDED Jälgides rahalisi nõudeid summade suuruse lõikes, siis suurem osa nõudeid jääb endiselt vahemikku 640-1279 eurot. Kasvanud on aga nii alla 640 euro suuruste nõuete osakaal kui üle 3200 euro suuruste nõuete osakaal. Ühest järeldust on selliste andmete põhjal küll raske teha, kuid võib siiski eeldada, et ligikaudu 30% nõuetest esitatakse siis, kui summad on veel väikesed. Vaadates nõuete sisu, siis nõuded, mis ületavad 3200 eurot on suures osas saamata jäänud lõpparve nõuded. Väiksema summa ulatuses nõudeid esitatakse pigem töötamise ajal saamata jäänud töötasu kohta. Mitterahalised nõuded, mis on tihti keerukamad võrreldes rahalistega, moodustasid kõikidest nõuetest vaid 6% (2011.a - 7%).

Jätkuvalt võib töövaidluste pinnalt öelda, et probleemiks on töötasu maksmata jätmine töö mitteandmisel tööandjast tuleneval põhjusel, milleks kohustab TLS § 35. Töövaidluste lahendamisel osutub keeruliseks tõendamine: kas töötaja ei teinud tööd temast endast tuleneval põhjusel või siiski ei ole tööandja andnud tööd. Osa töötajaid ei oota heauskselt mitu kuud saamata jäänud töötasu ning pöörduvad kiiremini töövaidluskomisjoni poole. Samas on märgatav, et töötajad ootavad kauem vastava nõude esitamisega, kui töötasu on jäetud maksmata osaliselt.

Oma kindel koht on rahalistel nõuetel, mis on esitatud välisriigis tööülesandeid täitnud töötajate poolt (eriti ehitussektoris): nii töölähetuses viibivate töötajate kui lähetatud töötajate poolt. Nende vaidluste lahendamise teeb tihti keeruliseks see, et kirjalikud töölepingud kas puuduvad üldse või ei ole neis korrektseid töötasu kokkuleppeid. Sageli kiputakse töötasuna käsitlema ka lähetuse päevaraha, mis ei ole aga kooskõlas seadusega.



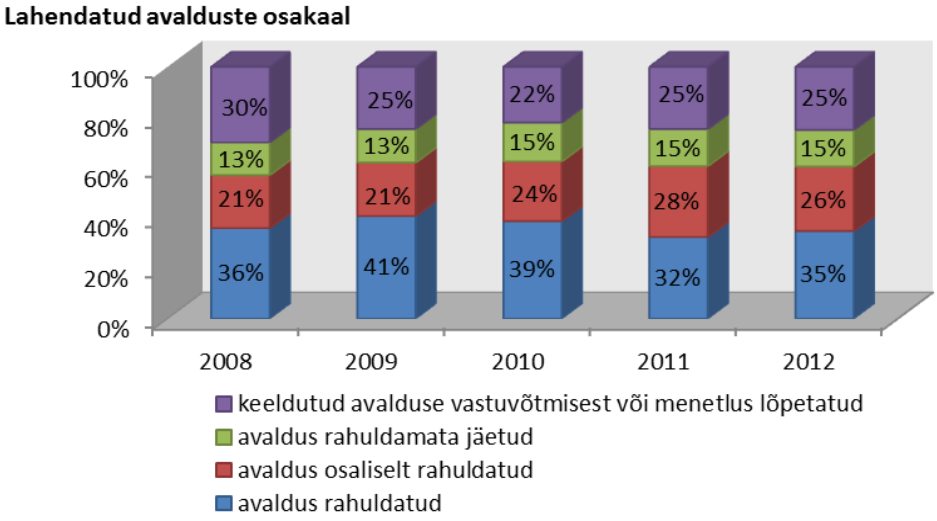
Joonis 38

AMETIALADE LÕIKES laekus 2012.a enim avaldusi ehitustöölistelt, reisijatega seotud teenindajatelt, müüjatelt/klienditeenindajatelt, veoautojuhtidelt, puidutöötlejatelt, ning müügiga tegelevatelt töötajatelt (müügiesindajad, konsultandid). Seega on jätkuvalt probleemsemad tegevusalad ehitussektor, kaubandus ning transpordisektor.

Transpordisektori puhul põhjustab segadust näiteks see, et töötasu kokkulepetes käsitletakse päevaraha tihti töötasu osana või töötasu arvestatakse läbitud kilomeetrite järgi. Mõlemad nimetatud variandid on vastuolus seadusega ning muudavad töötasu kujunemise raskesti jälgitavaks, eriti veel, kui ei peeta ka korrektset tööaja arvestust.

TÖÖVAIDLUSTE LAHENDITE järgi vaadatuna rahuldati aasta jooksul 1031 avaldust, osaliselt rahuldati 756 avaldust ning 432 avaldust jäeti rahuldamata. Osaliselt rahuldatud avaldus tähendada, et ühes avalduses on esitatud erinevaid nõudeid, millest kõik ei ole olnud tõendatavad.

Avalduse vastuvõtmisest keelduti või menetlus lõpetati 740 juhul, mille peamisteks põhjusteks olid kas avaldaja loobumine nõudest või avaldaja mitteilmumine. Keskeltläbi loobuti 2012.a igast viiendast esitatud avaldusest.



Joonis 39

Vaadates eraldi aga tööandjate ja töötajate poolt esitatud avalduste lahendid, on siiski mõningad erinevused olemas. Näiteks kui rahuldatud avalduste osakaal on mõlema osapoole puhul sama - ligikaudu kolmandik, siis avaldus jäeti rahuldamata aga tööandjate avaldustest 28% juhtudest, töötajate avaldustest aga 13%. Menetlus lõpetati avaldaja mitteilmumise tõttu – tööandjate puhul 3% juhtudest, töötajate puhul 4% juhtudest. Avaldaja loobumine nõudest – tööandjate puhul ligi 10% avaldustest, töötajate puhul ligi 20% avaldustest.

Seega ei vasta kuidagi tõele müüt, et töövaidluskomisjonid on oma otsustes tööandjate poole kaldu, samuti on näha, et töötajad loobuvad nõuetest oluliselt tihedamalt kui tööandjad. Siin võib üheks põhjuseks olla ka see, et tööandjad rahuldavad töötajate nõuded või pakuvad töötajatele kokkulepet alles siis, kui töötaja on juba töövaidluskomisjoni pöördunud ning seetõttu loobuvad töötajad nõude esitamisest.

Üldise tendentsina töövaidluskomisjonides üle Eesti on asjaolu, et järjest vähem töövaidluskomisjoni otsuseid täidetakse vabatahtlikult. Töövaidluskomisjoni otsus on juriidilise jõu poolest võrdne kohtuotsusega. Töövaidluskomisjon lisab jõustumismärkeid otsustele aina rohkem, et sundtäitmist taotlev pool saaks pöörduda kohtutäituri poole.

Üleriigiline teavitus- ja koolitustegevus

Üleriigiline teavitus- ja koolitustegevus toimub Tööinspektsiooni poolt Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) toetusel. Prioriteetse suunaga „Pikk ja kvaliteetne tööelu“ Meede 1.3.2 „Tööelu kvaliteedi parandamine” Programm kannab nimetust: „Tööga seotud terviseriskide vähendamine ja töösuhete kvaliteedi parandamine 2010 – 2014“

Kampaaniad, teabepäevad

TÖÖKESKKONNA TERVISERISKIDE VÄHENDAMISELE SUUNATUD ENNETUSKAMPAANIA „TUNNE OMA ÕIGUSI, TERVISLIKUD JA OHUTUD TÖÖTINGIMUSED“

Tööinspektsiooni 2012. aasta tööohutusalase ennetuskampaania põhieesmärk oli vähendada tööõnnetusi ja töösurmasid. Oluline on, et probleemi lahatakse nii tööandja kui töötaja seisukohast, sest tegemist on probleemiga, milles on kaks osapoolt ja need peavad omavahel tihedalt koostööd tegema ning diskussioon peab olema avatud.

Kampaania 3 põhisõnumit olid:

- Töötajal on õigus nõuda tervisekontrolli
- Riskianalüüsi tegemata jätmine on seaduserikkumine
- Tööõnnetusest teavitamine on kohustuslik

Kampaania sõnum „Töö tapab tegijat?“ oli jõuline, silmatorkav ja kõneainet tekitav, mis on sotsiaalkampaania puhul väga oluline ning samas püstitab küsimuse, mis eeldab avalikku arutelu.

Kampaania läbiviimiseks töötati välja kampaania visuaalne identiteet. Kampaania sõnumit edastati ka läbi raadio. Põhisõnumit püüti edastada nii, et isikukaitsevahendite kasutamine töökohal on esmatähtis, eesmärgiga rõhutada nende kasutamise vajalikkust ning tutvustada mittekasutamise võimalikke tagajärgi. Korraldati tasuta teabepäevi, kus anti ülevaade nõuetest, mis on kehtestatud isikukaitsevahenditele ja nende kasutamisele ning jagati soovitusi isikukaitsevahendite valikuks. Teabepäevadele oli kutsutud isikukaitsevahendite tarnijaid tutvustama uusi või uuenduslikke isikukaitsevahendeid. Tööinspektsiooni soov oli seeläbi pakkuda teabepäevadel osalejatele laiemaid ja praktilisemaid teadmisi nendele sobivate isikukaitsevahendite valikuvõimalustest. Kuna teabepäevad olid suunatud eelkõige tootmis- ja ehitussektori ettevõtetele, siis peeti silmas kuulajaskonna tegevusalasid. Tooteid tutvustasid AS Becky Tööohutuskeskus, Parem Käsi OÜ, Tamrex Ohutuse OÜ, Karske Eesti OÜ ja R.M.S.R. OÜ, kes olid oma tooteid tutvustamiseks hoolega valinud ja kaasa võtnud uudistooteid, mille vastu osalejad pauside ajal väga suurt huvi tundsid. Samas oli ka võtta käega katsutav, silmaga nähtav näidis toetamaks lektorite teoreetilist juttu. Lektoriteks olid teabepäeval inspektsioonide inspektorid ja välislektor Taavi Lukas (Juhi & Hoia OÜ-st), kellel õnnestus väga hästi panna kuulajaskond kaasa mõtlema, rääkima ja küsimusi esitama. Ka tarnijate esindajad leidsid, et kiiduväärt mõte oli tuua nii mitu osapoolt kokku, sest sama kiiresti, kui areneb tehnoloogia, arenevad ka isikukaitsevahendite omadused. Mõtteid, kogemusi ja kontakte vahetati nii osalejatega, kui ka tarnijate seas omavahel. Teabepäevade tarbeks koostati, tõlgiti ja trükiti 2400 eesti keelset ja 600 vene keelset brošüüri. Teabepäevadest osavõtnud inimeste arv oli 229.

TÖÖOHUTUSKAMPAANIA „SISEKONTROLL – TÖÖKESKKONNA JUHTIMINE ETTEVÕTETES“

Kampaania eesmärgiks oli suunata tööandjaid enam mõtlema tegevustele, mida nad saaksid oma töö parema korraldamisega tehtud. Sihtgrupiks olid eelkõige tootmis-ja ehitus- ning teenindussektori kaubandus, toitlustus) ettevõtted. Huvi teabepäevade vastu oli oodatust tunduvalt suurem. Teabepäevadel jagati brošüüre „Sisekontroll- töökeskkonna juhtimine ettevõtetes.”

SLIC-I KAMPAANIA „PSÜHHOSOTSIAALSED OHUTEGURID TERVISHOIUTÖÖTAJATE TÖÖS“

Vanemtööinspektorite Komitee (SLIC) otsus koos Euroopa Liidu (EL) liikmesriikide esindajatega oli 2012.aastal läbi viia psühhosotsiaalsete ohutegurite kontrollkampaania vastavalt Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi andmetele. Eestis keskenduti tervisesektori valdkonna psühhosotsiaalsete riskide hindamisele, kus võrreldes teiste sektoritega (teenindussektor ja transpordisektor) esineb rohkem eelkõige kolleegide ja teiste isikute poolse füüsilise vägivalla oht ning väga levinud on tegelikud vägivallajuhtumid, mida kinnitab ka Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuuri küsitlus „Euroopa ettevõtete uued ja tekkivad riskid“.

Kampaania raames läbiviidud teabepäevade teemadeks olid:

- Psühhosotsiaalse töökeskkonna muutmise võimaluste ja kogemuste tutvustamine (Taani, Holland jt, ka Eesti näited).
- Arutelu ja tegevuste valik, kuidas Eesti haiglates ja hooldekodudes töökeskkonda parandada.

Teabepäevadelt said osalejad teada konkreetsetest meetmetest, kuidas käituda tööl ohutegurite mõjumisel. Osalejate poolt soovitati ka teema pikemat käsitlemist nt koolituse näol, kus saaks rohkem rääkida maailmas läbiviidud uuringute tulemustest ning probleemide lahendamiseks ette võetud praktilistest näidetest. Osalejate hinnangul oleks võinud olla rohkem kaasatud ka juhtimise/organisatsiooni tasand. Esmakordselt kasutati teabepäevade läbiviimisel rühmatööde tegemist, mis osutus praktiliseks lahenduseks. Teabepäevadest osales kokku 184 osalejat planeeritud 120 asemel.

TEAVITUSKAMPAANIA „ISIKUANDMED TÖÖSUHETES JA REEGLID TÖÖKORRALDUSELE“

Teavituskampaania materjalide ettevalmistamine ja teabepäevade läbiviimine toimus koostöös Andmekaitseinspektsiooniga. Teabepäevale olid oodatud nii tööandjad kui töövõtjad. Registreerumine teabepäevadele avati Tööinspektsiooni kodulehel kaks nädalat enne teabepäeva algust, lisaks saadeti ärifirmadele, kohalikele omavalitsustele, liitudele kutsed ka e-posti teel. Kokku viidi teabepäevi läbi 468 osalejale. Teabepäevadel püüti anda vastused Isikuandmete töötlemisega seotud küsimustele. Ettekannete teemadeks olid „Reeglid töökorraldusele” ning „Isikuandmete töötlemine töösuhetes”. Teabepäevade raames jagati brošüüre „Isikuandmed töösuhetes ja reeglid töökorraldusele”, nii eesti kui vene keelseid. Tagasiside osalejatelt viie palli süsteemis oli 4,5. Kokkuvõttes võime öelda, et teabepäevad olid väga vajalikud ja need õnnestusid hästi. Hinnangulehtede põhjal selgus, et teabepäevadel kuuldu oli inimestele varem teadmata. Enamus inimesi soovitaksid seda teabepäeva ka oma kolleegidele.

TEAVITUSKAMPAANIA „RAHALISED NÕUDED TÖÖSUHETES“

Teavituskampaania raames viidi üle Eesti läbi kaheksa teabepäeva, milles osalejate arvuks kujunes 690 inimest.

Teabepäevad, mis olid suunatud põhikooli viimase klassi ja gümnaasiumiõpilaste teavitamiseks töösuhete regulatsioonist

2012. aastal laiendati teabepäevade sihtrühma. Lisaks gümnaasiumiõpilastele (X-XII kl), kaasatakse ka põhikooli viimane klass (IX kl), sest oma vanuse tõttu on nemadki potentsiaalsed tööturule sisenejad, kes vajavad teavitamist töösuhete regulatsiooni alal. Vastavalt eeltoodule täiendati lektorite slaidimaterjale nii eesti, kui vene keeles. 45 minutiline loeng tutvustab noortele nende õigusi ja kohustusi; selgitab vanusest tulenevaid erisusi; rõhutab riskantseid kohti, millele tähelepanu pöörata jms. Samuti saab infot tööelu puudutavate seaduste ning vastava valdkonna riigiasutuste kohta. Pärast ettekannet on õpilastel võimalus esitada loengupidajale küsimusi.

Kokku viidi teabepäevi läbi 28 koolis 1603 õpilasele. Võrreldes 2011. aastaga oli kaks kooli ja ca 200 õpilast enam. Eelmise aastaga võrreldes tuli sel aastal läbi viia loenguid ka väga suurele auditooriumile (200 õpilast). Võrreldes tagasisidelehti eelmise aastaga, võib välja tuua koolide erinevused vastates küsimustele: „Kas teie jaoks käsitleti uusi teemasid?“ või „Kas vajaksite veel teabepäevi samadel teemadel?“. Väiksemate maakoolide õpilased on vähem informeeritud ning neile meeldisid teabepäevad enam kui linna suurtele ja tugevatele koolidele (Inglise Kolledž, Tallinna Reaalkool, Hugo Treffneri Gümnaasium jne.) Tagasisides mainiti, et lektorid olid pädevad, loengud olid hästi korraldatud ning leiti et saadi juurde uusi teadmisi. Edaspidiseks pakuti välja, et nendel teabepäevadel võiks jagada ka teiste sarnaste teabepäevade teabematerjale/trükiseid.

Kokkuvõtvalt võib teabepäevade läbiviimise kohta öelda, et Tööinspektsiooni poolt läbi viidud teabepäevadel on kolme aasta jooksul kokku osalenud ligikaudu 6700 inimest, ehk igal aastal keskmiselt 1400 töötajat. Samuti saame tõdeda, et teabepäevadel on osalenud ligikaudu 3000 erineva ettevõtte esindaja. Mis omakorda võib tähendada, et teave, mida läbi teabepäevade edastatakse võiks eeldatavalt läbi osalejate informatsiooni jõuda ka teiste ettevõttes töötavate töötajateni. Analüüsides teabepäeval osalenute poolt esitatud andmeid, kus osaleja märgib ära, kui suure töötajate arvuga ettevõttes ta igapäevaselt töötab, siis võiksime väita, et juhul kui osalejad informatsiooni ka teistele töötajatele edastavad, võiks Tööinspektsiooni poolt edastatud teave olla jõudnud juba ligi poolte Eestis töötavate töötajateni.

Töökeskkonnaspetsialistide ja väikeettevõtete juhtide koolitused

Õppekava maht võrreldes 2011.a muutunud ei ole, sarnaselt 2011.a on 9-päevase õppekava maht 120 tundi, millest 67 tundi moodustab auditoorne õpe ning 53 tundi iseseisev töö. Muutunud on vaid mõne aine nimi ja mõnevõrra ka sisu. Nt. aine Töötervishoiu ja tööohutuse süsteemid asemele on aine Töökohad ja ohumärgistus; Töökeskkonnaalase töö üldine korraldus ettevõttes asemel on Töötervishoiu ja tööohutuse poliitika ning Töökeskkonnaspetsialisti töö korraldus asemel on Töökeskkonnaalase töö korraldus ettevõttes.

Nii väikeettevõtjate esindajate kui ka töökeskkonnaspetsialistide koolituste lõpuks tuleb sooritada e-eksam. Eksamid on üldjuhul hästi või suurepäraselt sooritatud.

2012.a toimus kokku 8 töökeskkonnaspetsialistidele suunatud koolitust, kus osalejaid oli kokku 700. Kokkuvõtvalt saab öelda, et tegevused ja protsessid, mis on alguse saanud aastatel 2010-2011 on jäänud samaks ning suuri muutusi ei ole toimunud. Koolitussüsteem on hästi käivitunud ning toimib, oluliseks jääb vaid tõsta sisulist kvaliteeti. Väikeettevõtjate esindajatele mõeldud koolitusi viidi aasta jooksul läbi 12.

VALIKMOODULI KOOLITUSI VIIDI LÄBI 8 KORRAL:

„Töökeskkonnaalase töö korraldus ettevõttes“ Tallinnas

„Ergonoomika“ Jõhvis

„Valgustus“ Viljandis

„Töökeskkonnaalane koolitus töökohal“ Kuressaares;

Läbiviidud koolitusi analüüsides võime nüüdseks öelda, et lähtuvalt Tööinspektsiooni ühest strateegilisest eesmärgist tõsta koolitus- ja teavitustegevusega töötajate teadlikkust töötervishoiu, tööohutuse ning töösuhete valdkonnast, oleme oma koolitustegevusega hõlmanud otseselt või kaudselt ligikaudu 23% kogu töötajaskonnast. Aastatel 2009-2012 on Tööinspektsiooni poolt läbiviidud töökeskkonnaspetsialistide ja väikeettevõtete juhtide koolitustel osalenud juba 2008 töökeskkonnaspetsialisti või väikeettevõtte esindajat 1516 erinevast ettevõttest. Juhul, kui koolituse läbinud osaleja oma töökeskkonna või töösuhetealaseid teadmisi ka reaalselt rakendab, saame väita, et koolitustel jagatud teave on mõjutanud juba vähemalt 125 000 Eesti töötaja töökeskkonda.

Muud teavitustegevused:

TRÜKISTE JA JUHENDMATERJALIDE KOOSTAMINE - 2012.a koostati Tööinspektsiooni poolt üks täiesti uus voldik teemaga „Tellingu ja redeli kasutamise meelespea – sagedasemad puudused“. Täiendati või telliti kordustrükke kuuele varem koostatud materjalile -„Noortele töötamisest“, „Töötajate juhendamine ja väljaõpe töökohal“, „Libisemine ja komistamine - kuidas ennetada tööõnnetusi?“, „Tööstress“, „Töölepingu lõppemine“ ning Tööinspektsiooni tutvustav voldik.

ALUSTAVATELE ETTEVÕTETELE SUUNATUD INFOKIRJA VÄLJAANDMINE – 2011.a koostati alustavatele ettevõtetele mõeldud töökeskkonnaalane juhendmaterjal, mille elektroonilise saatmise tehnilisi võimalusi hinnati 2012. aasta alguses. Aastal 2012 saadeti infokiri välja juba regulaarselt kord kvartalis kõigile uutele ettevõtetele.

TÖÖINSPEKTSIOONI INFOKIRI - 2012. aasta lõpu seisuga oli elektroonilise infokirjaga liitunud juba 1955 inimest. Infokirja artiklid on ka tagantjärele arhiivina kättesaadavad Tööinspektsiooni kodulehelt. Artiklid tehakse huvilistele avalikuks umbes nädal pärast infokirja väljasaatmist infolistiga liitunutele. Infokirja ilmumist ja selle artiklite avalikustamist Tööinspektsiooni kodulehel on tutvustatud ka sotsiaalmeedia kanalite kaudu.

TÖÖELU PORTAALI HALDAMINE - Tööelu portaali loomiseks pandi 2011.a kokku tööelu portaali arendusgrupp, mis oli 7-liikmeline ja kuhu kuuluvad ka 3 esindajat Tööinspektsioonist, 2 Tervise Arengu Instituudist, 1 Terviseametist ning 1 Sotsiaalministeeriumist. Täpsemalt saadi paika Tööelu portaali sisu struktuur ning koostati ka esimesed materjalid töökeskkonna valdkonnas. Materjalide koostamisega tegeleb vastava ala asjatundjatest koostatud töörühm Tööinspektsioonist ja Sotsiaalministeeriumist. Töösuhteid puudutavaid tekste hakati koostama juba 2012. aasta algusest. Tervikuna saab 2012.a tegevust sel alal nimetada pigem portaali haldamiseks kui loomiseks. Tööinspektsiooni poolt kirjutati nii töökeskkonnaalaseid kui töösuhete alaseid teemalehti; portaali lisati kõik töökeskkonda ja töösuhteid puudutavad õigusaktid; teemade alla paigutati kõik infovoldikud ning igapäevaselt tegeletakse portaali sisutäiendustega.

TÖÖSTRESSI KAARDISTAJA – Hea meel on tõdeda, et kaardistajal on juba 1099 kasutajat ning kaardistajat kasutatakse ka ülikooli magistritöödes. Ka SLIC-i psühholoogiliste ohutegurite kampaania raames toimunud sihtkontrolli ühe osana kasutasid kõik selle kampaaniaga hõivatud 37 tervishoiuasutust Tööstressikaardistajat.

MESSIDEL OSALEMINE - Tööinspektsioon osales 2012.a kokku kuuel messil: Tartus haridus- ja infomessil „Intellektika“, „Maamessil“ ja „Ehitusmessil“ ning Tallinnas ehitusmessil „Eesti ehitab“, „Töömessil“ ning noorte infomessil „Teeviit“.

Tartus toimunud haridus- ja infomessil „Intellektika“ esimesel päeval osalesid Töötukassa infoboksis kaasosalisena ka Tööinspektsiooni juristid. Korraldati seminari teemal „Mida peaksin teadma töölepingu sõlmimisest?“. Seminar koosnes kahest osast, kus esimene osa oli teoreetiline ja teine osa oli praktilisem kaasuse lahendamine. Seminaril osales nii õpilasi kui ka täiskasvanuid.

Eesti Töötukassa poolt korraldatud Töömessil esines Tööinspektsiooni peajurist Meeli Miidla-Vanatalu ettekandega teemal „Eesti tööandja töötaja tööl Eestis või välismaal”. Lisaks nõustas jurist messikülastajaid töösuhetega seotud küsimustes ning jagas Tööinspektsiooni infovoldikuid.

Ka teistel messidel jagati infomaterjale, tutvustati käesoleva programmi tegevusi, anti tööohutuse-, töötervishoiu- ja töösuhetealast nõu, tutvustati nii töötajate kui tööandjate põhiõigusi ja Tööinspektsiooni tööd ning mõlemale sihtgrupile pakutavaid teenuseid. Messide abil on laia ja mitmepalgelise sihtrühmani võimalik viia sõnumeid, mida kannavad meie kampaaniad, samuti saame tutvustada korraldatavaid teabepäevi ja koolitusi. Noorte infomessid on heaks kohaks, kus sõlmida kontakte koolidega, kes võiksid olla huvitatud meie noortele suunatud tööõiguse loengutest. Ehitusmessid haaravad paljusid ehitusvaldkonna ettevõtteid ja töötajaid, ning kuna tegemist on õnnetusterohke ja ohtliku tegevusalaga, on selle valdkonnaga seotud inimesteni jõudmine oluline. Vastavalt eelmisel aastal ehitusmessidel meie stendi külastanud inimeste soovidele ja vajadustele, valmis tänavu tellingute ja redeli kasutamist puudutav infovoldik. Samuti on messide külastajate hulgas rohkelt väikeettevõtjaid, kelle töökoormus ei võimalda üldjuhul tööohutuse- ja tervishoiuga seonduvale väga palju tähelepanu pöörata, mistõttu on nende teadlikkus valdkonnast kohati suhteliselt väike. Messi kaudu on võimalik anda neile esmast infot ning juhatada neid ennast täiendama ja lisateadmisi hankima.

TÖÖKESKKONNA PARIMATE PRAKTIKATE KOGUMINE JA LEVITAMINE - 2012. aastal lisati parimate praktikate andmebaasi juurde 42 uut parima praktika näidet, mis on kättesaadavad ka Tööinspektsiooni kodulehel. Jõudumööda tõlgitakse kõik need näited ka vene keelde. Kokku on TI andmebaasis 2012.a lõpuks 182 parima praktika näidet.

XIV Töötervishoiupäeva raames 26.10.2012. korraldatud üritusel Rahvusraamatukogus, tunnustati kolme enim punkte kogunud ettevõtet, kelleks olid: ABB AS, Trükikoda Trükis ja Põltsamaa Felix. Tunnustatud ettevõtted said lilled, tänukirja ning valiku terviseedenduslikku kirjandust.